

Secretaría de Educación
del Estado de Jalisco

Código de Conducta



/ Educación



JALISCO
GOBIERNO DEL ESTADO

Mensaje introductorio

La Secretaría de Educación Jalisco tiene la misión de garantizar el derecho de todas y todos los jaliscienses a una educación de calidad. Este compromiso requiere de infraestructura, programas sólidos y del comportamiento ético, profesional y transparente de todo su personal.

El presente Código de Conducta es una guía de responsabilidades, la hoja de ruta que orienta el ejercicio de un servicio público y que fomenta la confianza de la ciudadanía, promoviendo una atención confiable y transparente por parte de las y los funcionarios de la dependencia.

El principio rector de la función pública es el respeto a los Derechos Humanos, tal como lo establece nuestra Constitución. En el ámbito educativo, esto se traduce en la obligación de reconocer, proteger y garantizar el Derecho a la Educación de todas las personas, sin distinción alguna.

La conducta de la persona servidora pública debe regirse por los valores de equidad e igualdad, combatiendo cualquier forma de discriminación y asegurando que cada alumna y alumno, tenga acceso y permanencia en el Sistema Educativo, sin importar su origen, condición socioeconómica, género, discapacidad o cualquier otra característica.

De manera especial, la labor del personal educativo se enfoca en la defensa del Interés Superior de la Niñez, lo que significa que, en toda decisión, y acción se deben prevalecer el bienestar y desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes.

Promovemos una conducta siempre en concordancia con los principios del servicio público: legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, eficacia, profesionalismo, objetividad y transparencia. El cumplimiento de estos principios implica generar y mantener ambientes escolares y de trabajo respetuosos, que contribuyan a garantizar el acceso a una educación humanista, inclusiva, equitativa y de calidad para todas y todos los jaliscienses.

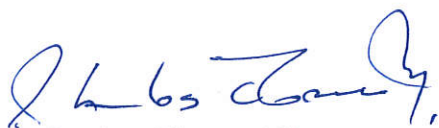
Es imperativo erradicar toda práctica incompatible con la dignidad de la función pública y del entorno educativo: discriminación, conductas inapropiadas, corrupción y actuación por conflicto de intereses, acoso sexual y hostigamiento laboral. En caso de suscitarse, estas conductas conllevan sanciones administrativas e incluso, legales.

El Código de Conducta aplica al personal de base, interino, de confianza, así como a toda persona que contribuya al funcionamiento de la dependencia, incluyendo prestadores de servicio social, asesores educativos externos y demás figuras de apoyo al servicio educativo.

Toda persona servidora pública tiene la responsabilidad de denunciar conductas, acciones u omisiones que atenten contra los principios rectores, los valores del servicio público y las reglas de integridad.

Exhorto a todas las personas servidoras públicas a honrar el compromiso de servir con integridad y excelencia a la comunidad educativa y la ciudadanía, a través de la transparencia y la rendición de cuentas, facilitando el acceso a la información pública y utilizando los recursos con austeridad y eficiencia. El objetivo es claro: ser ejemplo y formar ciudadanas y ciudadanos responsables, competentes y éticos que contribuyan al progreso de Jalisco.

A través de la vigilancia colectiva y el compromiso individual alcanzaremos los objetivos y metas institucionales, consolidando la Educación al Estilo Jalisco de la que todas y todos nos sentimos orgullosos.



Juan Carlos Flores Miramontes

Secretario de Educación del Estado de Jalisco

Introducción

Este Código establece los principios, valores y reglas de integridad que guían el actuar de todas las personas servidoras Públicas de la Secretaría de Educación. Es una herramienta fundamental para fortalecer la confianza de la ciudadanía, promoviendo un servicio público ético, profesional y transparente, comprometido con la excelencia educativa en Jalisco.

La ética en la administración pública es fundamental para asegurar un servicio público íntegro, confiable y transparente, promoviendo la creación de valor público a través de la aplicación de los principios rectores del servicio público donde las personas servidoras públicas deben de actuar conforme a los principios constitucionales con el fin último de generar confianza ciudadana y un correcto uso del poder, garantizando en todo momento los Derechos Humanos, siempre en busca del interés superior de la niñez.

La ética se manifiesta en códigos de conducta y políticas para fortalecer la integridad institucional, prevenir la corrupción y guiar el comportamiento de las y los servidores públicos en sus funciones.

Con el objeto de promover la integridad y la ética pública, contenidos en la Política Estatal Anticorrupción aprobada por el Comité Coordinador, el 26 de octubre de 2020, optó por hacer énfasis en aspectos relacionados con la integridad, con la intención que la teoría del cambio del problema público de la corrupción se aborde fomentando los principios de integridad, honestidad y profesionalismo en el espacio público. Objetivo General 1: Promover la adopción y aplicación de valores cívicos, de principios, políticas y programas de integridad en las instituciones públicas, privadas y los ciudadanos en su entorno privado. Objetivo específico 1.2: Impulsar la adopción de valores prácticos y la formación cívica en la sociedad mediante la colaboración con el sistema de Educación, que propicien la socialización y corresponsabilidad en materia de integridad para el control de la corrupción.

El presente trabajo mantiene una correlación con la Misión, Visión y Objetivo de nuestra Secretaría.



MISIÓN: Garantizar el acceso a una educación humanista, inclusiva, equitativa integral y de calidad a todos los habitantes de Jalisco, a través de la acción transformadora y corresponsable de todos los actores involucrados en los procesos educativos y de gestión en cuyo centro se encuentran los alumnos.



VISIÓN: El sistema educativo de Jalisco ha logrado instaurar, a través de una gestión eficiente, oportuna y transparente, un proyecto educativo en y para la vida, que permite a través del diálogo permanente, la creación y fortalecimiento de comunidades de aprendizaje de calidad en las que, en una cultura de inclusión y equidad se forman ciudadanos responsables capaces de transformar constructivamente su entorno.



OBJETIVO: Garantizar el acceso a una educación humanista, inclusiva, equitativa y de calidad para todos los jaliscienses, fortaleciendo el servicio educativo mediante la transformación de la comunidad y la mejora continua de los procesos y la infraestructura escolar, para formar ciudadanos responsables y competentes.

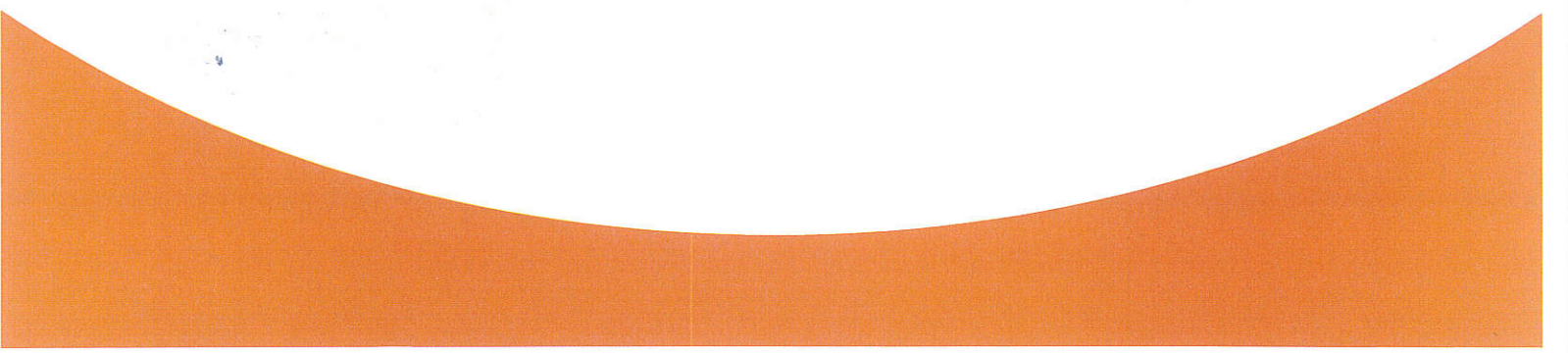
El presente Código de Conducta se elaboró en concordancia a diversas normatividades: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, Ley General de Responsabilidades Administrativas, Constitución Política del Estado de Jalisco, Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco, Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco y el Código de Ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco.

Aplicación y Obligatoriedad

El presente Código es de observancia general y obligatoria para todo el personal que labora en la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco, sin importar su régimen de contratación.

El presente Código de Ética e Integridad podrá fungir como un instrumento orientador para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas.

Quedan excluidas aquellas conductas que pudieran existir entre los servidores públicos de la Secretaría de Educación y los Educandos o Alumnos que reciben el servicio público que brinda esta dependencia, en virtud de que dichas conductas están normadas en el Protocolo de actuación escolar para la prevención, detección y atención en casos de violencia contra niñas, niños y adolescentes del Estado de Jalisco.



Glosario de Términos Clave

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

I. Código de Conducta: Instrumento emitido por la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las y los servidores públicos aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética e Integridad, atendiendo a los objetivos, misión y visión respectivos;

II. Código de Ética e Integridad: El Código de ética e Integridad para los Servidores Públicos de la Administración Pública del Estado de Jalisco;

III. Comités de Ética e Integridad: Los Comités de Ética e Integridad de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública del Estado;

IV. Contraloría: La Contraloría del Estado;

V. OIC: Órgano Interno de Control de la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco;

VI. Dependencias: Las diversas Dependencias que integran la Administración Pública Centralizada, previstas en el artículo 7 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco;

VII. Ley General: La Ley General de Responsabilidades Administrativas;

VIII. Ley Estatal: Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

IX. Personas Servidoras Públicas: Las personas previstas en el artículo 92 de la Constitución Política del Estado de Jalisco.

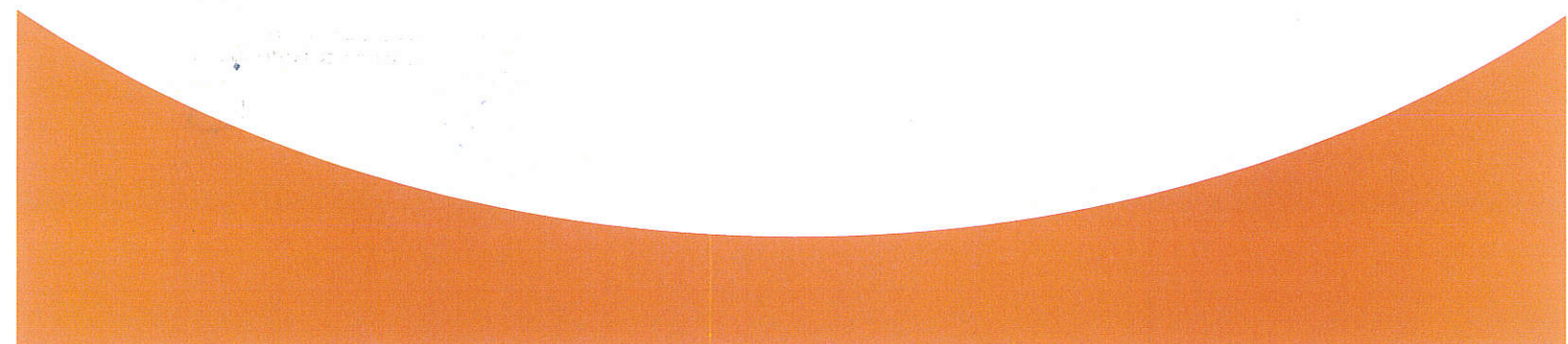
X. Reglas de Integridad: Son las normas de ética y conducta en relación a los principios rectores del servicio público;

XI. Unidad Especializada: Unidad Especializada en Ética, Conducta y Prevención de Conflictos de Interés, dependiente de la Contraloría del Estado.

XII. Conflicto de Interés: Situación en la que los intereses personales, familiares o de negocios de una persona servidora pública pueden afectar el desempeño imparcial de su empleo, cargo o comisión.

XIII. Acoso Sexual: Forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima.

XIV: Hostigamiento Sexual: El ejercicio del 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, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.



Riesgos Éticos

Los riesgos éticos son situaciones o condiciones que pueden derivar en la vulneración de principios, valores o reglas de integridad, generando consecuencias negativas para la Secretaría de Educación, las personas servidoras públicas o la sociedad. Incluyen acciones como conflictos de intereses, corrupción, fraude, manipulación de información y uso indebido de datos. Su identificación y prevención son cruciales, especialmente en áreas como compras, gestión pública e inteligencia artificial, donde pueden afectar la confianza, la transparencia y la equidad.

De conformidad a la actividad número 4, contenida en el Programa Anual de Trabajo 2025, "Identificación de riesgos éticos e implementación de medidas preventivas", se detectaron los siguientes Riesgos Éticos de la Secretaría de Educación del Estado de Jalisco.

Possible Riesgo Ético	Principio de posible vulneración	Valor de posible vulneración	Regla de Integridad de posible vulneración
Actos de corrupción en la contratación pública, pudiendo incurrir: en nepotismo, favoritismo político, conflictos de interés, fraude y falta de transparencia entre otros.	Responsabilidad por la gestión; Legalidad; Honradez; Lealtad; Imparcialidad; Transparencia; Integridad; y Rendición de cuentas.	Dedicación al servicio público; y Excelencia.	Identificación y prevención de conflictos de interés; Control interno y buen gobierno; Actuación desempeño y cooperación con integridad; Trámites y servicios; y Contrataciones públicas.
Que los servidores públicos no atiendan los requerimientos, observaciones, recomendaciones y criterios que en materia de transparencia y acceso a la información, realicen los Organismos garantes y el Sistema Nacional de Transparencia u	Responsabilidad por la gestión; Legalidad; Honradez; Lealtad; Transparencia; e Integridad.	Dedicación al servicio público; y Excelencia	Control interno y buen gobierno; Actuación desempeño y cooperación con integridad; e Información Pública.

incumplir con las resoluciones que emitan.			
Que los Servidores Públicos dispongan o autoricen que un subordinado falte sin causa justificada a sus labores, así como otorgar indebidamente licencias, permisos o comisiones con goce parcial o total de sueldo y otras percepciones.	Responsabilidad por la gestión; Legalidad; Honradez; Lealtad; Imparcialidad; Eficiencia y Economía, Integridad; y Eficacia y competencia por mérito.	Dedicación al servicio público; Liderazgo; y Excelencia.	Identificación y prevención de conflictos de interés; Control interno y buen gobierno; Actuación desempeño y cooperación con integridad; Recursos humanos; y Licencias, permisos, autorización y concesiones.
Que los servidores públicos dispongan de los bienes muebles e inmuebles para uso personal o familiar, en beneficio de un interés particular.	Legalidad; Honradez; Lealtad; Imparcialidad; Eficiencia y Economía; Transparencia; e Integridad.	Dedicación al servicio público; Liderazgo; y Excelencia.	Administración de bienes muebles e inmuebles.
Que los Servidores Públicos no atiendan a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial (que se beneficie a alguien sin cumplir con los requisitos legales); ni observen durante el desempeño de su empleo cargo o comisión, el máximo desempeño, disciplina y respeto, para con los demás servidores públicos.	Legalidad; Honradez; Lealtad; Imparcialidad; e Integridad.	Dedicación al servicio público; Liderazgo; y Excelencia.	Identificación y prevención de conflictos de interés; Actuación desempeño y cooperación con integridad; Trámites y servicios; y Licencias, permisos, autorización y concesiones.
Que los Servidores Públicos afecten los intereses económicos o de cualquier índole de la	Legalidad; Honradez; Lealtad; e Imparcialidad.	Dedicación al servicio público.	Identificación y prevención de conflictos de interés; Control interno y buen gobierno; Actuación desempeño y cooperación

Secretaría de Educación a través de la representación legal en contra de esta, respecto de procedimientos administrativos o jurisdiccionales.			con integridad; y Procedimiento Administrativo.
Integridad vulnerada por acciones físicas y/o verbales de naturaleza sexual (hostigamiento y acoso) realizadas por las personas servidoras públicas.	Respeto de los derechos humanos y dignidad de la persona; Honradez; e Integridad.	Respeto; Excelencia.	y Actuación desempeño y cooperación con integridad.
Ambiente y desempeño laboral vulnerado por las personas servidoras públicas que actúan con violencia sistemática y recurrente.	Respeto de los derechos humanos y dignidad de la persona; Honradez; e Integridad.	Respeto; Excelencia.	y Actuación desempeño y cooperación con integridad.

CONDUCTA: HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

El presente punto se desarrolla con la finalidad de ofrecer una guía para conocer a fondo las características del Hostigamiento y Acoso Sexual, así como las pruebas que se pueden ofrecer y el procedimiento que se debe seguir en caso de que se presente alguna de estas conductas.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

“El hostigamiento sexual es el ejercicio del 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, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”. (artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

El hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o genera un medio de trabajo hostil, conforme a la Observación CEDAW GR 19, La violencia contra la mujer, párr. 18.

ACOSO SEXUAL

El acoso sexual es: “cualquier comportamiento –físico o verbal– de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo”, de conformidad con la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

La definición del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en México agrega los siguientes elementos: se considera una forma de violencia que conlleva un ejercicio

abusivo de poder, aunque no haya subordinación de la víctima; coloca a la víctima en un estado de indefensión o de riesgo; y se concreta en uno o varios eventos.

En cumplimiento al artículo 14 fracción III de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se hace de su conocimiento que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos.

Las manifestaciones del acoso sexual obedecen a dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:¹

1. El chantaje sexual o *quid pro quo*: (en latín: “algo a cambio de algo”), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona.

Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras).

Implícito: cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación.

2. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

¹ Fuente: Manual: Hostigamiento sexual y acoso sexual, Comisión Nacional de Derechos Humanos, (Área de emisión: CENADEH, Número de identificación: LEGI/CART/211), Primera edición: septiembre, 2017; ISBN: 978-607-729-368-2

¿QUIÉNES PARTICIPAN EN UNA SITUACIÓN DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL?²

-La víctima

En el caso del acoso sexual a la mujer en el lugar de trabajo se señala que existe un estereotipo constante, se trata de la “mujer joven, económicamente dependiente, soltera o divorciada”. En el caso del acoso sexual dirigido al hombre, corresponde el estereotipo de “jóvenes, homosexuales e integrantes de minorías étnicas o raciales”. El denunciado por personas del mismo sexo es reciente y tiende a incrementarse.

-El acosador

La persona que violenta o acosa en el ámbito laboral puede manifestarse en una relación horizontal, es decir, un compañero que se encuentre en similares circunstancias de trabajo, o bien, en una relación vertical, respecto a un superior o subordinado, porque tratándose de una motivación de género o sexual, la femineidad y la masculinidad diferentes a la hegemónica, se encontrarán jerárquicamente debajo de esta última. Tratándose de la erotización del poder se aplicará a quien se considere débil o un rival por el poder.

ACCIONES QUE CONSTITUYEN HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Físico: violencia física, tocamientos, pellizcos, caricias, acercamientos innecesarios, abrazos o besos indeseados, familiaridad innecesaria (tal como rozar deliberadamente a alguien), conductas que pueden ser delitos, entre otras.

Verbal: comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas, comentarios o bromas sugestivas, comentarios condescendientes o paternalistas, invitaciones no deseadas para sexo o persistentes peticiones para salir a citas, preguntas intrusivas acerca del cuerpo o la vida privada de otra persona, insultos o burlas de naturaleza sexual y amenazas, entre otras.

No verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos, miradas lujuriosas, fotos, afiches, protectores de

² *Ibidem*

pantalla, correos electrónicos, mensajes de texto sexualmente explícitos, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales con fines sexuales, acceder a sitios de internet sexualmente explícitos, avances inapropiados en redes sociales, entre otras.

¿Cómo identificar el acoso sexual?³

- Has tenido que cambiar tu forma de vestir.
- Evitas frecuentar a ciertos compañeros.
- Has recibido piropos y susurros que te incomodan.
- Te han tocado y frotado sin tu consentimiento.
- Recibes miradas lascivas o chistes sexistas.

¿Cómo reconocer el hostigamiento sexual?⁴

- Has recibido invitaciones relacionadas con la sexualidad.
- Has sentido irritabilidad, frustración, miedo y tristeza.
- Has recibido gestos obscenos.
- Te han tomado fotografías y grabaciones de tu cuerpo sin tu consentimiento y con connotación sexual.
- Acercamiento no consentido, persecución y arrinconamiento.
- Condicionan tu sueldo o permanencia en el trabajo a cambio de favores sexuales o citas íntimas.
- Prometen una promoción laboral a cambio de ceder a situaciones de contexto sexual.

³ Fuente: Protocolo Cero; **cero tolerancia a la violencia, el acoso y hostigamiento sexual para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Jalisco.**

⁴ *Ibidem*

PRUEBAS O EVIDENCIAS EN EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL⁵

-Si eres víctima de hostigamiento o acoso sexual reúne las siguientes evidencias y presenta una denuncia de hechos o una queja ante una autoridad o instancia administrativa.

-La declaración de la víctima.

-Videograbaciones de las acciones físicas, verbales o no verbales.

-Correos electrónicos, mensajes de texto, uso de las diversas redes sociales electrónicas o digitales sexualmente explícitos.

-Testimoniales de compañeros de trabajo u otros que lo hayan presenciado.

-Constancias médicas públicas de las lesiones o enfermedades desarrolladas que expliciten el tiempo y grado de evolución.

-Constancias psicológicas públicas de sufrimiento, sus manifestaciones, grado de evolución y si han generado discapacidad de algún tipo: laboral, social u otras.

-Constancias psicológicas públicas de daño moral conforme a la esfera ética y moral de cada caso, sus manifestaciones y grado de evolución.

Ruta de denuncia⁶

1. Se presenta la queja ante el Comité de Ética para efecto de obtener asesoría.
2. Si a partir de la asesoría brindada por el Comité de Ética, la presunta víctima decide denunciar, el Comité asesora en la narración de los hechos para la elaboración de la denuncia escrita.
3. Se le da vista a la Unidad de Seguimiento para asegurar la perspectiva de género en la denuncia escrita.
4. Comité de Ética remite la denuncia al OIC.

⁵ Fuente: Manual: Hostigamiento sexual y acoso sexual, Comisión Nacional de Derechos Humanos, (Área de emisión: CENADEH, Número de identificación: LEGI/CART/211), Primera edición: septiembre, 2017; ISBN: 978-607-729-368-2

⁶ Fuente: Protocolo Cero; **cero tolerancia a la violencia, el acoso y hostigamiento sexual para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso y Hostigamiento Sexual en la Administración Pública del Gobierno del Estado de Jalisco.**

5. El Comité, con asesoría de la Unidad de Seguimiento, podrá solicitar al OIC que emita las medidas preventivas, cautelares y/o de reeducación conducentes.

6. La persona titular de la dependencia o entidad de que se trate, deberá aplicar las medidas preventivas, cautelares y/o de reeducación que emita la autoridad competente.

7. En caso de que el OIC determine que la persona denunciada ha cometido los actos que se le señalan, además de hacerse acreedor a las sanciones aplicables, deberá dar vista a la Secretaría para su vinculación a las medidas de reeducación que estime procedentes.

Conductas de las Personas Servidoras Públicas

La actuación de todo el personal debe regirse por los más altos estándares. Estos principios y valores son la base de un servicio público integro y de calidad.

Las personas servidoras públicas de la Secretaría de Educación fomentaran un ambiente laboral basado en el trato digno, respeto mutuo, libre de violencia, discriminación, distinción, exclusión, restricción o cualquier otro motivo, que atente contra la dignidad humana de las personas servidoras públicas, así como de la ciudadanía.

Principios Rectores del Servicio Público

Principios del Servicio Público. Las personas servidoras públicas deben de actuar conforme a los principios constitucionales de respeto de los derechos humanos y dignidad de las personas, responsabilidad por la gestión, legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia y economía, transparencia, integridad, rendición de cuentas, eficacia, y competencia por mérito.

Estos principios van dirigidos a fomentar la integridad ética y la actuación eficiente en los cargos públicos, con la finalidad de ofrecer un elevado nivel en la prestación de servicios públicos que preserve y refuerce la confianza de las personas en la Secretaría de Educación.

I. Respeto de los derechos humanos y dignidad de la persona. Los derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que las personas servidoras públicas, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad y equidad de todas las personas.

II. Responsabilidad por la gestión. Las personas servidoras públicas deben responder por la gestión realizada, así como por las decisiones, acciones u omisiones propias de su ámbito de competencia y de sus propias funciones.

III. Legalidad. El principio de legalidad constituye el pilar fundamental de la función pública. Significa que todo servidor público debe de actuar estrictamente dentro del marco jurídico.

IV. Honradez. Las personas servidoras públicas deben de actuar con rectitud e integridad, siempre poniendo el interés general por encima del personal. Implica un compromiso inquebrantable con la verdad, la transparencia y la justicia, evitando cualquier tipo de conflicto de intereses o enriquecimiento ilícito.

V. Lealtad. En el ejercicio de sus funciones, las personas servidoras públicas deben de corresponder a la confianza social, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas prescindiendo entonces de obtener ventajas indebidas y obviando utilizar las prerrogativas inherentes al cargo para obtener algún tipo de beneficio.

VI. Imparcialidad. En el proceso de toma de decisiones y, específicamente, en los actos que dicten en ejercicios de sus funciones las personas servidoras públicas actuarán siempre con imparcialidad y objetividad.

VII. Eficiencia y Economía. Las personas servidoras públicas deben ejercer los recursos públicos con economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales en total apego a los planes y programas previamente establecidos.

VIII. Transparencia. Toda la información pública generada por las personas servidoras públicas en ejercicio de sus funciones, debe ser del conocimiento de la sociedad para la efectiva rendición de cuentas, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en términos de la normatividad aplicable.

IX. Integridad. Las personas servidoras públicas deben actuar de manera coherente con los principios y valores del presente Código de Ética e Integridad, independientemente de su condición, intervengan en ese

entorno público o se relacionan con él, así como la actuación bajo parámetros de responsabilidad en la gestión de los asuntos de su competencia.

X. Rendición de cuentas. Las personas servidoras públicas están obligadas a rendir cuentas a la ciudadanía sobre el ejercicio de sus funciones. Esto implica proporcionar de manera clara, oportuna y completa información sobre las decisiones, acciones, procedimientos y recursos utilizados en el desempeño de sus tareas.

XI. Eficiencia y competencia por mérito. Las personas servidoras públicas deberán ejercer las funciones propias del cargo con un esfuerzo permanente encaminado a una mejora continua de los resultados de los procesos, productos y servicios de las áreas a las que se encuentren adscritas, que lideran y al desarrollo de las competencias profesionales de las personas.

Valores del Servicio Público

Valores del servicio público. Para el adecuado ejercicio del servicio público, es importante contar con un ambiente laboral apropiado que incide de forma directa e indirecta en la sociedad, conforme a los valores de: innovación; dedicación al servicio público; respeto; liderazgo; cooperación; cuidado del entorno cultural y ecológico; y excelencia.

Los valores antes citados y los principios establecen ejes a partir de los cuales se identifican los comportamientos y los estándares de conducta que se prevén en el presente Código de Ética e Integridad.

I. Innovación: Las personas servidoras públicas deben actuar con eficacia y eficiencia aplicando ideas y prácticas novedosas en el ámbito de la gestión pública con la finalidad de generar valor social.

II. Dedicación al Servicio Público: Las personas servidoras públicas deben de actuar con diligencia y esfuerzo para asegurar el mejor desempeño de sus funciones para la satisfacción del interés público, con enfoque en logro de metas institucionales y mejora continua.

III. Respeto: Las personas servidoras públicas deben otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación afectiva.

Tratarán a las personas con cortesía, con atención y reconocerán, en su caso, el papel o función de cada una de ellas tenga en su respectivas instituciones u organizaciones.

Se abstendrán, por consiguiente, de emplear términos despectivos, incurrir en prácticas o comentarios discriminatorios, cuidando especialmente de obviar cualquier discriminación por razón de género, raza, religión o creencias, ideológica, orientación sexual, por razón de discapacidad o por cualquier otra circunstancia. En sus actuaciones públicas deberán mostrar un respeto especial hacia las víctimas de cualquier tipo de violencia.

IV. Liderazgo: Las personas servidoras públicas deben ser una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentren a su cargo.

V. Cooperación: Las personas servidoras públicas deben colaborar entre si y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio a la sociedad.

VI. Cuidado con el entorno cultural y ecológico: Las personas servidoras públicas deben respetar y cuidar el patrimonio cultural y natural de la Secretaría de Educación.

VII. Excelencia: Las personas servidores públicos especialmente en los casos en los que ocupen una posición prevalente en las estructuras gubernamentales u organizativas, son el espejo de la institución en el que se mira tanto la ciudadanía como el respeto de personas que trabajan en esta Secretaría de Educación, por lo que deben evitar cualquier acción u omisión que perjudique, siquiera sea mínimamente, el prestigio, la dignidad o la imagen institucional de la Administración Pública Estatal, evitando así minar la confianza que la ciudadanía tiene en su sistema institucional.

Reglas de Integridad

Reglas de Integridad. Las personas servidoras públicas en el ámbito de sus atribuciones, deben de observar las siguientes reglas de integridad.

I. Identificación y prevención de conflictos de interés: Las personas servidoras públicas deben actuar siempre con imparcialidad, evitando actos u omisiones que puedan generar una actuación bajo conflicto de interés; para tal efecto, deben informar a su superior jerárquico cualquier posible situación que afecte el desempeño imparcial en sus funciones y presentar en tiempo y forma la declaración de conflicto de interés;

II. Control Interno y Buen Gobierno: Para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas;

III. Actuación, desempeño y cooperación con integridad: Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los principios valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la integridad pública, así como todas aquellas que determine el Comité de Ética e Integridad.

IV. Trámites y servicios: Con el propósito de atender los trámites y servicios que demanda la sociedad, las personas servidoras públicas actuarán con excelencia, de forma diligente, honrada, confiable e imparcial, en apego al principio de legalidad y brindando en todo momento un trato respetuoso y cordial;

V. Recursos humanos: Para impulsar el servicio público que trabaje en beneficio de la sociedad, en materia de recursos humanos, promoverán en su entorno la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas servidoras públicas; asimismo, aplicarán rigurosamente toda

disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público;

VI. Información pública: A fin de consolidar la transparencia y rendición de cuentas en el servicio público, garantizarán conforme el principio de máxima publicidad, el acceso a la información pública que tengan bajo su cargo, tutelando en todo momento los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de los datos personales, en términos y con las salvedades que fijen las normas aplicables a la materia;

VII. Contrataciones públicas: Para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como obras públicas y servicios, las personas servidoras públicas deben actuar con legalidad, imparcialidad y transparencia, además de observar en todo momento el protocolo de actuación de las personas servidoras públicas en contrataciones;

VIII. Programas gubernamentales y sociales: Para la implementación y operación de los programas gubernamentales y sociales, deben sujetarse a la normatividad aplicable, así como a los principios determinados en el Código de Ética e Integridad, asegurando la calidad a los beneficiarios finales;

IX. Licencias, permisos, autorización y concesiones: Para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, las personas servidoras públicas verificarán el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones aplicables y actuarán con legalidad, transparencia, objetividad e imparcialidad, en aras de garantizar el interés público;

X. Administración de bienes muebles e inmuebles: A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de la Secretaría de Educación, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de los mismos;

XI. Procesos de evaluación: Con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectuarán

procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permite identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad y;

XII. Procedimiento administrativo: Las personas servidoras públicas que participen en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración Pública Estatal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

Instancias de Implementación

Son autoridades encargadas de la vigilancia y cumplimiento del Código de Conducta las siguientes:

I. Contraloría del Estado, por conducto de la Unidad Especializada: Con las atribuciones de promover la conformación y vigilar la operación de los Comités de Ética e Integridad, así como a la emisión de cualquier disposición necesaria para la salvaguarda efectiva de los principios, valores, reglas de integridad y prevención de conflictos de interés.

II. El Órgano Interno de Control: Con la atribución de promover la integración y dar seguimiento a la correcta operación de los Comités de Ética e Integridad, así como cualquier otra que determine la Contraloría, por conducto de la Unidad Especializada; y

III. El Comité de Ética e Integridad: Con la atribución de difundir, capacitar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Código de Ética e Integridad y el Código de Conducta de la Secretaría de Educación, acorde a la normativa que rige su operación.

La correcta aplicación, vigilancia y supervisión de este Código de Conducta, está a cargo del Comité de Ética e Integridad, cuya estructura y funciones garantizan su efectividad.

Se asegura la aplicación y cumplimiento del Código de Conducta a todas las personas servidoras públicas, mediante vigilancia y supervisión.

Fungir como primer contacto para recibir y atender denuncias sobre presuntas faltas éticas.

Formular observaciones y recomendaciones no vinculantes para mejorar el clima ético.

**Comité de Ética e Integridad de la
Secretaría de Educación del Estado de Jalisco**

Octubre 2025