

## **CÓDIGO DE CONDUCTA**



Acuerdo por el que se emite el **Código de Conducta de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social**

Alvaro Velarca Hernández, Secretario General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 del Estatuto de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, y 3°, numeral 30 del Reglamento de la Secretaría General, he tenido a bien expedir el siguiente:

## **CÓDIGO DE CONDUCTA**

## Contenido

|  |    |
|--|----|
| 1. Justificación .....                                 | 4  |
| 2. Aplicación .....                                    | 5  |
| 3. Objetivos.....                                      | 5  |
| Objetivos específicos .....                            | 5  |
| 4. Marco normativo.....                                | 6  |
| 5. Definiciones.....                                   | 8  |
| 6. Principios generales.....                           | 15 |
| 7. Valores .....                                       | 16 |
| 8. Misión y Visión .....                               | 17 |
| 9. Reglas de actuación .....                           | 18 |
| 10. Conductas que deben evitarse .....                 | 18 |
| 11. Reglas de integridad .....                         | 22 |
| 12. Compromisos del personal .....                     | 23 |
| 13. Obligaciones institucionales e implementación..... | 23 |
| TRANSITORIOS.....                                      | 25 |

## 1. Justificación

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS), fundada en 1942, es un organismo internacional, técnico, especializado y sin fines de lucro, de carácter permanente, integrado por órganos gubernamentales, instituciones y otras entidades de América, que norman, administran, gestionan, supervisan, estudian o investigan uno o más aspectos de la seguridad social.

Está integrada por 83 miembros de 36 países y territorios de América, entre los que figuran instituciones titulares, asociadas, adherentes y vinculadas por país, todas ellas con tareas relacionadas con la protección y seguridad social en las áreas de normatividad, administración, gestión, supervisión, estudios e investigación.

La CISS tiene las siguientes finalidades:

- Contribuir y cooperar con el desarrollo de la seguridad social en América.
- Formular declaraciones y recomendaciones en materia de seguridad social, y promover su difusión.
- Impulsar la cooperación e intercambio de experiencias entre las instituciones de seguridad social y con organizaciones afines.
- Fomentar y orientar la capacitación y formación profesional de los recursos humanos al servicio de la seguridad social.
- Investigar, recopilar y difundir los avances y estudios de los sistemas de seguridad social.

La CISS impulsa la creación de espacios de reflexión, investigación, diálogo e intercambio internacional para el bienestar, y la construcción colectiva de programas y propuestas de política pública para garantizar el derecho a la seguridad social.

Como tal, la CISS promueve la búsqueda de espacios comunes entre su membresía, para la promoción de políticas públicas incluyentes, en pro del bienestar de la gente.

El personal de la CISS tiene una misión especial: trabajar en pro de los ideales de paz, de respeto de los derechos fundamentales, de progreso económico y social, y de cooperación internacional. Así pues, deben cumplir las normas más estrictas de conducta.

La CISS, en cumplimiento de tratados y convenios internacionales, procura la adopción de políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencias en el ámbito institucional, sus trabajadores, trabajadoras y entornos familiares. A su vez, busca adoptar las medidas necesarias que erradiquen toda forma de discriminación, incluyendo aquellas que se manifiestan en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre las y los integrantes de la institución. Busca también fomentar la transparencia y rendición de cuentas y eliminar la corrupción.

Para aportar a estos objetivos, se presenta este Código de Conducta como instrumento de apoyo para el personal de la CISS.

## 2. Aplicación

El presente Código de Conducta es un instrumento, generado desde la Secretaría General, de apoyo para el personal de la CISS y establece las bases de actuación para regular la conducta de las personas trabajadoras de la CISS.

Tiene por alcance a la CISS y los vínculos laborales derivados, además de las acciones derivadas del ejercicio de trabajo dentro de la Conferencia.

Será responsabilidad de todas las personas empleadas por la CISS reportar cualquier omisión o acto contrario al presente Código ante las instancias establecidas en el *Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento, Discriminación o Acoso Sexual o Laboral*, así como de la inclusión del enfoque de género en las prácticas institucionales.

Las sanciones por la infracción al presente Código y por incurrir en cualquier acto de discriminación, serán aplicadas en apego a lo dispuesto por la Ley Federal del Trabajo; el contrato laboral, y el Reglamento en materia de administración de Recursos Humanos para los Órganos de la Conferencia, previo procedimiento sustanciado ante la Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación, así como la atención y seguimiento frente a casos de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual.

## 3. Objetivos

El Código de Conducta tiene por objetivo fomentar y promover los principios y valores éticos que deben observar todas las personas trabajadoras de la Conferencia, así como orientar sus acciones individuales conforme a los siguientes principios y valores.

### Objetivos específicos

- Establecer un conjunto de principios, valores y normas tendientes a regular la conducta del personal dentro del contexto y ambiente de la Conferencia.
- Regular la conducta de las personas trabajadoras de la CISS, al establecer la normativa que será de observancia por parte de la totalidad de sus integrantes en el desempeño de sus labores
- Describir, con un lenguaje claro y preciso, el comportamiento que se espera de las personas que laboran en la CISS, así como de las terceras relacionados con la institución, para contribuir a que la organización cumpla con sus objetivos de forma eficiente y eficaz, con respeto y tolerancia.

- Establecer las reglas de actuación y las conductas que deberán evitarse acorde con la *Política de Igualdad Laboral y No discriminación*, los principios y la Misión y Visión institucionales, en el entendido de la importancia que tienen las personas que conforman este organismo internacional.

## 4. Marco normativo

La preocupación por los efectos de los distintos tipos de violencia y discriminación, en particular, del ámbito laboral; ha cobrado mayor interés para la sociedad en general y ha sido expresada en el seno de los acuerdos de múltiples organismos internacionales.

A continuación, se presenta un resumen de los instrumentos normativos internacionales más relevantes que abordan esta problemática.

- C111 - Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación, núm. 111) OIT, de 1958<sup>1</sup>. Señala la obligación de formular y llevar a cabo una política que promueva, por métodos adecuados, las condiciones y la práctica de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.
- C155 – Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo – OIT, de 1981<sup>2</sup>. Señala la obligación de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud para las personas trabajadoras y medio ambiente en el trabajo.
- C190 – Convenio sobre la Violencia y el Acoso – OIT, de 2019<sup>3</sup>. Promueve el respeto y el aseguramiento del disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW, por sus siglas en inglés, de 1979<sup>4</sup>. Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Belém do Pará, de 1994<sup>5</sup>. Es el primer documento en el que se define la

---

<sup>1</sup> Ratificado por México el 11 de septiembre de 1961. cfr.,

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764) (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

<sup>2</sup> Ratificado por México el 1 de febrero de 1984. cfr.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764) (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

<sup>3</sup> Ratificado por México el 6 de julio de 2022 y que entrará en vigor para México el 6 de julio de 2023.

<sup>4</sup> México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981 (cfr. [scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw](http://scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/cedaw) , consultada el 14 de septiembre de 2022). Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 12 de mayo de 1981(cfr. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/T1.html> consultada el 14 de septiembre de 2022).

<sup>5</sup> México la suscribió en 1995 y la ratificó en 1998 (cfr México la firmó en 1980 y la ratificó el 23 de marzo de 1981.(cfr. [http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1\\_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf](http://www.gobernacion.gob.mx/work/models/SEGOB/comision/internacional/1_13.%20Convencion%20de%20Belem%20Do%20Para.pdf) Consultada el 14 de septiembre de 2022) Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el hostigamiento y el acoso sexual.

- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer - Beijing, de 1995. Señala que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.<sup>6</sup>

Adicionalmente, se tienen estos otros instrumentos normativos como fundamento:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). (Diario Oficial de la Federación -DOF 9 de octubre de 1946).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). (DOF 7 de mayo de 1981).
- Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador). (DOF 1 de septiembre de 1998).
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad. (DOF 12 de marzo de 2001).
- Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia. (DOF 20 de febrero de 2020).
- Convención Interamericana contra todas Forma de Discriminación e Intolerancia. Firmado por México el 12 de noviembre de 2018, ratificado el 19 de noviembre de 2019.<sup>7</sup>
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD). (DOF 13 de junio de 1975).
- Convenio 100 de la OIT en materia de Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y Femenina por un Trabajo de igual Valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.<sup>8</sup>

---

cfr. <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red/constitucion/TI.html> (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

<sup>6</sup> Se trata de un instrumento declarativo y no convencional, porque lo que no requiere ratificación. Para más información sobre esta Declaración cfr. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women> (Consultada el 14 de setiembre de 2022).

<sup>7</sup> cfr. [https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados\\_multilaterales\\_interamericanos\\_A-69\\_discriminacion\\_intolerancia\\_firmas.asp](https://www.oas.org/es/sla/ddi/tratados_multilaterales_interamericanos_A-69_discriminacion_intolerancia_firmas.asp) (consultada el 14 de septiembre de 2022).

<sup>8</sup> Ratificado por México el 23 de agosto de 1952 cfr.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764) (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

- Convenio 105 de la OIT, sobre la Abolición del Trabajo Forzoso<sup>9</sup>.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (DOF 2 de mayo de 2008).
- Normas de conducta de la administración pública internacional. Naciones Unidas.<sup>10</sup>
- Ley Federal del Trabajo.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que establece *los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores*<sup>11</sup>.
- Acuerdo entre los Estados Unidos Mexicanos y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social, relativo al Establecimiento de la Sede de la Conferencia en México.
- Estatuto de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Reglamento en Materia de Administración de Recursos Humanos para los Órganos de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.
- Reglamento de la Secretaría General de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

## 5. Definiciones

Las siguientes definiciones, en su mayoría tomadas de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015<sup>12</sup>, adecuadas a los fines de este Código -manteniendo su sentido- y serán utilizadas para los efectos de la presente política y de toda la documentación que permita dar cumplimiento a la Norma.

**AA.** Doble-A referente a las Directrices de Accesibilidad para el Contenido Web, incluyendo todos los puntos de verificación de Prioridad 1, Prioridad 2. Explican cómo

---

<sup>9</sup> Ratificado por México el 01 de junio de 1959. cfr.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:102764](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764) (Consultada el 14 de septiembre de 2022).

<sup>10</sup> <https://icsc.un.org/Resources/General/Publications/standardsS.pdf> (Consultada el 14 de septiembre del 2022).

<sup>11</sup> Numeral 1 Objetivo de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

<sup>12</sup> NMX-R-025-SCFI-2015 disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf). Consultado 12/06/22. Esta Norma se toma como base para esta serie de documentos dado que corresponde con la normativa aplicable de la sede de la CISS.



hacer el contenido Web accesible para las personas con discapacidad. Ajustándose a estas Directrices de ayuda a hacer la Web más accesible a los usuarios con discapacidades a fin de beneficiar a todas las personas usuarias.

**Accesibilidad.** Es la cualidad por la cual todos aquellos lugares de la institución, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, permiten a las personas trabajadoras con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios.

**Acciones afirmativas.** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias, ya que tienen por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será juzgada como discriminatoria la distinción basada en criterios razonables, proporcionales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.<sup>13</sup>

**Acciones correctivas.** Son aquellas acciones tomadas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable, la acción correctiva se toma para prevenir que algo vuelva a producirse.

**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"<sup>14</sup>.

**Ajustes razonables.** Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás<sup>15</sup>.

**Alcance.** Centro de trabajo, área o personal que es comprendido para la certificación.

---

<sup>13</sup> cfr. Artículo 5 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (DOF 11 de junio de 2003). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped.htm> Consultada el 14 de septiembre del 2022.

<sup>14</sup> Párrafo 2 del artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (DOF 29 de abril 2022) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

<sup>15</sup> cfr. Párrafo 5 del artículo 2 Convención sobre los derechos de personas con discapacidad. Aprobada el 13 de diciembre de 2006 y firmada y ratificada por México el 30 de marzo de 2007. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

**Auditoría.** Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva, con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios de normativos de la materia de la auditoría.

**Auditoría Interna.** Denominada en algunos casos auditoría de primera parte se realiza por, o en nombre de, la propia organización, para la revisión por la dirección y con otros fines internos, puede constituir la base para la autodeclaración de conformidad de una organización.

**Auditoría de Vigilancia.** Es la que se realiza a los centros de trabajo certificado de forma bianual, para verificar que se mantiene el cumplimiento con los requisitos y condiciones que dieron lugar a la certificación.

**Buenas prácticas.** Acciones que aplica una institución pública, privada o social para mejorar la calidad de lo que hace a favor de la accesibilidad, la inclusión, la igualdad y la diversidad en las categorías de contratación, condiciones de trabajo, desarrollo profesional, clima institucional.

**Centro de trabajo.** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

**Centro de trabajo registrado.** Son todas aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal que ha llenado y presentado su cédula de registro ante el órgano certificador acreditado.

**Certificado.** Documento que hace constar que el centro de trabajo acreditó el proceso de evaluación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación<sup>16</sup>.

**CISS.** Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social.

**CISS.** Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

**Clima laboral.** Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización, que influyen en la conducta y/o eficacia y eficiencia de las personas trabajadoras.

**Código de Conducta de la CISS.** Conjunto de principios, valores y normas tendientes a regular el comportamiento de las personas empleadas dentro del contexto y ambiente de la CISS, que establece la normativa que será de observancia por parte de la totalidad de sus integrantes en el desempeño de sus labores.

---

<sup>16</sup> <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion#:text=y%20No%20Discriminaci%C3%B3n%3F.La%20Norma%20Mexicana%20NMX%2DR%2D025%2DSCFI%2D2015,de%20las%20y%20los%20trabajadores>.

**Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.** Se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales y familiares, así como definir programas flexibles de trabajo para armonizar la vida personal, familiar y laboral, de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias de estos espacios.

**Derechos humanos.** "Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles<sup>17</sup>," Son, en suma, facultades, prerrogativas, intereses y bienes de carácter cívico, político, económico, social, cultural, personal e íntimo, cuyo fin es proteger la vida, la libertad, la justicia, la integridad, el bienestar y la propiedad de cada persona frente a la autoridad.

**Desigualdad salarial por género.** Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"<sup>18</sup>

**Diagnóstico de autoevaluación.** Es el proceso de evaluación interna que lleva a cabo el centro de trabajo para verificar el estado actual del cumplimiento de los requisitos antes de iniciar el proceso de certificación.

**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.

---

<sup>17</sup> <https://www.cndh.org.mx/derechos-humanos/que-son-los-derechos-humanos>

<sup>18</sup> Artículo 86 de la Ley Federal de Trabajo. Vigente, DOF 1 de abril de 1970. - <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

**Discriminación laboral.** No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre las personas trabajadoras por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

**Diversidad.** Originalidad y pluralidad de identidades que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen a la humanidad. Es la abundancia, variedad, diferencia de cosas distintas. Se manifiesta en la variedad entre religiones, orientaciones sexuales, identidad de género y expresión de género, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre ellas<sup>19</sup>.

**Género.** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de "masculinidad" y "feminidad", los cuales establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

**Hostigamiento sexual.** "El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva." Es decir, en relación con el deseo de carácter erótico o sexual.

**Igualdad.** Principio que reconoce en todas las personas la idéntica dignidad humana, por el solo hecho de compartir la naturaleza humana, y de la cual derivan sus capacidades como la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

**Igualdad de género.** Principio que reconoce que las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera, de modo que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen de su sexo, eliminando así toda forma de discriminación por dicho motivo.

**Igualdad de género en el ámbito laboral.** Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el

---

<sup>19</sup> cfr. Párrafo 1 del artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (DOF 29 de abril 2022) <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> Consultada el 14 de septiembre de 2022.

ámbito laboral, independientemente del 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, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales entre otros motivos.

**Igualdad sustantiva de género.** La igualdad sustantiva es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento goce y ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales. En el caso del género, la igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**Inclusión.** Medidas o políticas para asegurar de manera progresiva que todas las personas cuenten con igualdad de oportunidades para acceder a los programas, bienes, servicios o productos.

**Inclusión laboral.** Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo.

**Lenguaje accesible.** Es aquel que está dirigido a mejorar la información y comunicación de la institución hacia el personal que lo conforma, haciéndola clara, abierta, fluida, concisa y de fácil entendimiento con la finalidad de eliminar cualquier barrera en la comunicación.

**Lenguaje Incluyente.** Se utiliza para dirigirse a la amplia diversidad de identidades culturales refiriendo con ello a la igualdad, la dignidad y el respeto que merecen todas las personas sin importar su condición humana sin marcar una diferencia en la representación social de las poblaciones históricamente discriminadas, evitando definir las por sus características o condiciones.

**Lenguaje no sexista.** Es el uso de aquellas expresiones de la comunicación humana tendientes a visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, eliminando la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos.

**Licencia por maternidad.** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho la mujer trabajadora antes o después del parto por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales.

**Licencia de paternidad.** Licencia con goce de sueldo a la que tiene derecho el hombre trabajador a efecto de que se integre al cuidado y a la realización de las labores derivadas del nacimiento o adopción de sus hija(s) o hijo(s), en un marco de igualdad de derechos para mujeres y hombres.

**Medidas de inclusión.** Disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar mecanismos de exclusión o diferenciaciones desventajosas para que todas las personas gocen y ejerzan sus derechos en igualdad de trato para acceder a un trabajo digno y decente.

**Medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas.** Son medidas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el ejercicio de derechos y libertades prioritariamente a las mujeres y a los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad.

**Mejora continua.** Conjunto de acciones que tienden a la progresividad de las condiciones de inclusión, igualdad y no discriminación, en consonancia con la progresividad y no regresividad de los derechos humanos. Para ello, la actividad recurrente que a través del uso de los hallazgos y conclusiones de la auditoría permite aumentar la capacidad para cumplir con los requisitos.

**Movilidad horizontal.** Traslado o desplazamiento de la trabajadora o trabajador de puesto, de manera que pase a realizar funciones distintas a las que habitualmente desempeñaba, siempre y cuando tenga las titulaciones o capacidades técnicas o profesionales necesarias para desempeñar las funciones del nuevo puesto de trabajo que se le asigne. La movilidad funcional no debe conllevar una pérdida de categoría profesional ni disminución salarial.

**Movilidad vertical.** Cambio de categoría profesional de un(a) trabajador(a) de manera ascendente.

**Ombudsman.** Persona encargada de la protección de los derechos de las personas en sus contactos con las autoridades dentro de la institución.

**Organismo de Certificación.** Es una persona moral, organización o institución pública o privada, acreditada por la Entidad Mexicana de Acreditación (EMA).

**Perspectiva de género.** Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.

**Plan de accesibilidad.** Se entenderá por plan de accesibilidad aquel que debe fijar objetivos, diseñar modificaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, nombrando personas responsables de cada acción, asignando recursos necesarios, estableciendo un calendario del procedimiento y método de trabajo e indicadores de su cumplimiento, que tenga la finalidad de eliminar las barreras físicas y arquitectónicas que permita que las personas que laboran en el centro de trabajo gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

**Plantilla de personal.** Todas las personas que laboran en el alcance definido para la certificación, independientemente del tipo de contrato o relación laboral con que cuentan.



**Secretaría General.** Secretaría General de la CISS.

**Sexo.** Conjunto de diferencias biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como mujeres u hombres. Incluye la diversidad evidente de sus órganos genitales externos e internos, las particularidades endocrinas que los sustentan y las diferencias relativas a la función de la procreación.

**Subcontratación.** El trabajo en régimen de subcontratación es aquel por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas.

**Teletrabajo.** Actividad laboral que permite trabajar de manera no presencial utilizando medios informáticos en un lugar distinto a las instalaciones del centro de trabajo.

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

**Violencia laboral y docente.** Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

## 6. Principios generales

Las personas trabajadoras de la CISS, en el desempeño de sus funciones, deberán observar y hacer suyos los principios contenidos en el presente instrumento.

Esta política presenta los principios generales de la CISS, que son:

- Tolerancia cero a conductas de violencia laboral, discriminación, hostigamiento y acoso sexual;
- Perspectiva de género;
- Acceso a la justicia;
- Pro-persona;
- Confidencialidad;
- Presunción de inocencia;
- Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- Prohibición de represalias;
- Integridad personal;
- No revictimización;
- Transparencia;

- Celeridad;
- Solidaridad;
- Corresponsabilidad; e
- Innovación.

Adicionalmente, se atienden los siguientes principios:

- Respetamos las diferencias individuales de cultura, religión y origen étnico.
- Promovemos la igualdad de oportunidades y el desarrollo para todo el personal.
- En los procesos de contratación, buscamos otorgar las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, color, religión, género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género, estado civil o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación protegida por las leyes federales, estatales o locales.
- Fomentamos un ambiente laboral de respeto e igualdad, una atmósfera humanitaria de comunicación abierta y un lugar de trabajo libre de discriminación, de acoso sexual y de otras formas de intolerancia y violencia.
- Estamos comprometidos en la atracción, retención y motivación de nuestro personal, por lo que el sistema de compensaciones y beneficios de nuestro centro de trabajo no hace diferencia alguna entre empleados o empleadas que desempeñen funciones de responsabilidad similar.
- Respetamos y promovemos el derecho de las personas para alcanzar un equilibrio en sus vidas; impulsando la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y de las personas trabajadoras.

## 7. Valores

Se trata de las bases fundamentales y las finalidades últimas que caracterizan y que distinguen la actuación de las personas trabajadoras de la CISS, tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de dicha institución: En suma, es lo que mueve al personal de la CISS a actuar conforme a este Código de Conducta.

- a) **Respeto a los derechos humanos.** Otorgar a las todas las personas, superiores, subordinadas, y en general a todas, un trato digno, cordial y tolerante, así como reconocer en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.
- b) **Liderazgo.** Ser una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentren a su cargo.
- c) **Legalidad.** Actuar en todo momento con estricto apego al marco jurídico que rige a la CISS.
- d) **Lealtad.** Corresponder a la confianza que la CISS les ha otorgado con vocación de servicio de acuerdo con las funciones del cargo que se desempeñe. Asegura la integridad y la perspectiva internacional del personal de la CISS y garantiza que



- pongan los intereses de la CISS por encima de los propios y utilicen los recursos de modo responsable
- e) **Honestidad.** Actuar siempre en aras de la verdad y la justicia, sin anteponer intereses personales.
  - f) **Integridad.** Actuar siempre de manera congruente con los principios y valores establecidos en el presente Código, de tal manera que genere confianza frente a todas las personas con las que se vincule en el ejercicio de sus funciones. Abarca todos los aspectos del comportamiento e incluye cualidades como la honradez, la veracidad, la imparcialidad y la incorruptibilidad.
  - g) **Eficacia.** Desarrollar las funciones en apego a una cultura de servicio, con profesionalismo y disciplina, en cumplimiento a los objetivos de la CISS, y con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control del desempeño.
  - h) **Eficiencia.** Ejercer los recursos de la CISS con austeridad, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la membresía.
  - i) **Compromiso institucional.** Conocer, respetar y cumplir con el marco jurídico que rige el funcionamiento de la CISS, así como con el presente Código. Conocer las funciones específicas del área en la que se labora. Ejecutar las funciones con el objetivo de cumplir con la visión y misión institucionales, aportando el máximo de conocimiento y esfuerzo. Cumplir con lo establecido en los manuales de organización, políticas y procedimientos del área que corresponda.
  - j) **Confidencialidad:** guardar la debida reserva de la información a la que se tenga acceso o se conozca por cualquier medio, con motivo del ejercicio de su función.
  - k) **Objetividad:** actuar apegado estrictamente a los criterios que norman el proceder de las funciones asignadas, y no los que deriven de un modo personal de pensar o de sentir.
  - l) **Tolerancia y comprensión.** Respetar por igual a todas las personas. Ese respeto propicia un ambiente y un entorno laboral en que se tienen en cuenta las necesidades y diferencias de todas las personas. Para lograrlo en un marco multicultural hace falta una actitud que vaya más allá de la aceptación pasiva.
  - m) **Imparcialidad.** Ser independientes de toda autoridad ajena a la CISS, reflejar esta independencia en la conducta. En la resolución de una diferencia, no tomar partido por alguna de las partes de manera anticipada a la integración de los elementos para tomar una decisión.

## 8. Misión y Visión

**Misión:** Cooperar con instituciones u organismos relacionados con el quehacer de la seguridad social, mediante la formulación de declaraciones y recomendaciones, así como la promoción de políticas públicas y actividades de investigación y docencia para fortalecer los sistemas de seguridad social en el continente americano.

**Visión:** Ser la institución interamericana especializada y líder en cooperación e investigación sobre seguridad social experta en la realidad americana.

## 9. Reglas de actuación

Derivado de los principios, valores, la visión y la misión de la CISS antes descritos, las personas trabajadoras de la CISS deberán observar lo siguiente en el desempeño de sus funciones:

- Respeto a los derechos humanos;
- Respeto al marco normativo;
- Igualdad y no discriminación;
- Equidad de género;
- Transparencia y rendición de cuentas;
- Imparcialidad;
- Capacitación y desarrollo;
- Toma asertiva de decisiones;
- Adaptación al cambio;
- Cero tolerancia a las conductas de discriminación y violencia laboral;
- Perspectiva de género e inclusión;
- Acceso a la justicia;
- Principio pro-persona;
- Dignificación del trabajo;
- Manejo adecuado de información;
- Respeto de la estructura organizacional; y
- Fomento de un ambiente saludable y de seguridad laboral.

## 10. Conductas que deben evitarse

En general, debe evitarse toda conducta inapropiada o indeseada que pueda considerarse de manera razonable motivo de ofensa o humillación para otra persona. Cualquier forma de acoso o discriminación está prohibida en la CISS, así como en todos sus eventos.

A continuación, se enlista de manera enunciativa, más no limitativa, una serie de conductas inaceptables en la CISS.

- Menoscabar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros.
- Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como el origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o

idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (aparición, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro.

- Hacer uso de lenguaje, físico o verbal altisonante u ofensivo, o realizar cualquier expresión de similar naturaleza.
- Realizar expresiones o actitudes de burla o tendientes a ignorar o menoscabar la ideología, pensamiento, opiniones o ideas de las personas, evitando el diálogo y el sano debate.
- Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro.
- Realizar o tolerar actos de hostigamiento sexual o acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos.
- Toda conducta indeseada de carácter sexual que pueda considerarse de manera razonable, motivo de ofensa o humillación para otra persona, o percibirse de ese modo, pudiendo producirse con cualquier tipo de conducta, ya sea de carácter verbal, no verbal o físico, incluidas las comunicaciones escritas y electrónicas, y puede ocurrir entre personas del mismo o de sexo o género.
- Pedir o aceptar instrucciones de algún gobierno, persona o entidad externa a la CISS. El personal de la CISS no representa, en sentido alguno, a gobiernos ni otras entidades, ni defienden sus políticas.
- Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, así como las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le debe reportar;
- Encomendar actividades desproporcionadas e injustificadas al personal a su cargo, que pudieren representar una afectación a su vida privada, labores de cuidado o libre esparcimiento.
- Demeritar las funciones realizadas en su equipo de trabajo, o bien, de aquellos del que formen parte, generando un ambiente laboral nocivo. Omitir el reconocimiento de logros al personal a su cargo o con el cual se llevó a cabo alguna labor conjunta.
- Omitir llevar a cabo acciones conciliatorias ante comportamientos notorios y generalizados del personal a cargo, que perjudiquen o desestabilicen del clima y cultura organizacional.
- Perjudicar el clima laboral a través de descalificaciones o desmotivaciones, así como enemistar a las personas integrantes de cualquier grupo o equipo de trabajo.
- Afectar el trabajo en equipo obstaculizando alcanzar los objetivos comunes propios de la CISS. Obstruir u obstaculizar injustificadamente la generación de soluciones para cualquier tarea p proyecto.

- Aislarse o evitar involucrarse de manera activa en el seguimiento y elaboración de productos, proyectos o labores, que se encomienden al interior de los equipos de trabajo.
- Evadir las responsabilidades de los productos, proyectos o labores encomendados en el equipo al que se hubieren asignado.
- Realizar, con motivo de su empleo, cargo o comisión, y sin justificación, actos u omisiones que pongan en riesgo o dañen el cuidado de las áreas verdes, biodiversidad, reservas naturales y, en general, la naturaleza y medio ambiente.
- Actuar en contravención a la cultura de uso racional de agua potable, energía eléctrica, papel o combustibles.
- Transgredir o abstenerse de seguir y respetar las políticas ambientales, sean internas o de aplicación general de no contaminación del aire; separación de residuos y reciclaje.
- Realizar actos u omisiones que vulneren los derechos o manifestaciones culturales; o bien, dañen o perjudiquen los monumentos arqueológicos, artísticos o históricos.
- No informar o denunciar ante las autoridades correspondientes los daños o afectaciones al entorno cultural y ecológico, de que se tenga conocimiento, en el ejercicio de sus funciones o labores.
- La conducta conocida como *Mansplaining*, que consiste en no escuchar, no validar opiniones o explicar nuevamente lo que se ha dicho, para mostrar superioridad intelectual, principalmente frente a lo dicho por las mujeres. Esta práctica busca deslegitimar las habilidades de una persona a través del discurso es un ejercicio de invisibilización que refuerza estereotipos de género.
- La conducta conocida como *Maninterrupting*, que es la interrupción frecuente a una mujer por razones de género. Se basa en la creencia que las mujeres no tienen tanto conocimiento o cultura como los hombres.
- La conducta conocida como *Bropropriating*, que consiste en una apropiación machista de los inventos, ideas o propuestas de las mujeres para llevarse el crédito.
- Interrumpir a una persona que está en uso de la palabra independiente de su jerarquía.
- Llevar a cabo conductas de acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuenta con relaciones de poder.
- Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos.
- Realizar procesos de selección de personal en los que no se considere la competencia por mérito.
- Realizar actos de proselitismo de cualquier tipo, en particular de corte político, partidista o religioso.
- Falsificar cualquier documento, firma o registro, como pudiera ser el destinado a la asistencia a los recintos de trabajo, entre otros.

- Omitir notificar el inicio de cualquier tipo de procedimiento seguido en forma de juicio, así como sus consecuencias y derechos, tales como el de ofrecer pruebas, argumentos de defensa, representantes legales o alegatos.
- Omitir el cumplimiento de resoluciones jurisdiccionales.
- Divulgar información privilegiada a la que tenga o haya tenido acceso con motivo del empleo, cargo o comisión, en beneficio propio o de terceros, o que signifique ventajas indebidas.
- Solicitar o recibir beneficios particulares, para sí o para terceras personas, respecto de empresas o personas a las que se les hubiere adjudicado algún contrato.
- Desempeñar el empleo, cargo o comisión, con una actitud negativa de servicio o de manera no cordial.
- Tomar decisiones en los procedimientos de contratación en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones para la CISS en cuanto a precio, calidad y oportunidad disponibles en el mercado.
- Utilizar recursos de la CISS para fines distintos al que fueron destinados, con independencia de que sea propiedad de la CISS, o se cuente con su posesión mediante arrendamiento, o cualquier otro medio de contratación.
- Requerir a personal de la CISS para que desempeñe labores que atiendan a intereses particulares de quien lo solicita, como pudiera ser en algún domicilio o destinado a cualquier actividad de carácter personal o privado.
- Realizar gastos innecesarios en las oficinas de la CISS, incluyendo el desperdicio de agua, energía eléctrica, servicios telefónicos, internet, gasolina, remodelaciones injustificadas, o cualquier otro insumo pagado con recursos de la CISS.
- Contratar personal o ejercer presupuesto de las partidas destinadas para este fin, con desapego a la normativa, plantillas, tabuladores autorizados y, en su caso, al monto presupuestario autorizado.
- Inhibir que el personal a su cargo se capacite o desempeñe actividades que abonen a su conocimiento profesional.
- Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- Omitir ajustar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias a este Código o a cualquier norma jurídica.
- Ocultar información negligentemente o con dolo.
- Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima, conforme a las facultades correspondientes, la información que se encuentre bajo custodia o a la cual tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión.
- Dar tratamiento a datos personales sin dar a conocer el aviso de privacidad correspondiente o para fines distintos a las facultades y objetivos propios de CISS.

## 11. Reglas de integridad

Todo el personal de la CISS, conforme al ámbito de sus competencias, observará las Reglas de Integridad siguientes:

- **Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.** Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los principios, valores y compromisos establecidos en este Código, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública.
- **Trámites y servicios.** Actuarán con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial;
- **Recursos humanos.** 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 del personal de la CISS; asimismo, aplicarán rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración de la CISS.
- **Administración de bienes muebles e inmuebles.** A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de la CISS, 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.
- **Control interno.** Para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos de la CISS; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas aplicables.
- **Procesos de evaluación.** Con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectuarán los procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad, así como instrumentar medidas idóneas y oportunas, a efecto de garantizar el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades de la CISS.
- **Procedimiento administrativo.** El personal que participe en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la CISS, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

## 12. Compromisos del personal

Para la implementación de los principios, valores y reglas de integridad previstas en el presente Código de Conducta, las personas que laboran en la CISS asumirán, por lo menos, los compromisos siguientes:

- Preservar la imagen institucional, conscientes del alto honor y confianza que la CISS les ha conferido para desempeñar un empleo, cargo o comisión; por lo que estando incluso fuera del horario y espacio laboral, deberán actuar con integridad.
- Considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos, por lo que, sin menoscabo de los derechos a la libertad de pensamiento y de expresión propios, para su uso institucional, procurarán la imagen de la CISS, al mantener un comportamiento acorde con la ética pública y respetuoso de cualquier persona, sin importar su ideología o posicionamiento.
- Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas.
- Rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona.
- Realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, entendidos éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a los valores institucionales.
- Informar a la persona superior jerárquica de los conflictos de intereses o impedimento legal que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones.
- Actuar con perspectiva de género, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión que establece el *Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento, Discriminación o Acoso Sexual o Laboral*.

## 13. Obligaciones institucionales e implementación

Corresponde a la CISS y los órganos que la conforman el cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- Constituir Comités de Ética para la implementación, promoción, fomento y vigilancia del presente Código de Conducta.
- Identificar los riesgos éticos, entendidos como las situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la CISS.



- Emitir un posicionamiento suscrito por la persona titular de la CISS o su Secretaría General, relacionado con la no tolerancia a los actos de corrupción, el cual será difundido proactivamente.
- Proporcionar el Código de Conducta a las personas de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos, de acuerdo con las políticas de austeridad, a fin de que éstas tomen conocimiento de su contenido.
- Implementar las acciones conducentes para que todas las personas suscriban el Código de Conducta, a través de Cartas compromiso.
- Realizar acciones de capacitación, sensibilización y difusión respecto del Código de Conducta.

Entre dichas acciones, deberá reforzarse la habilidad del personal para solucionar dilemas; prevenir y erradicar la violencia de género, la discriminación, el acoso sexual u hostigamiento sexual, o cualquier otra conducta que vulnere los derechos humanos.

- Fortalecer los principios de eficacia, igualdad y lealtad a través de prácticas que faciliten el equilibrio entre la vida laboral y personal de las personas que laboran en la CISS, comprendiendo en ello, la convivencia familiar, el desarrollo académico, o cualquier otra actividad que abone a la libertad y dignidad.
- Diseñar e implementar, de forma proactiva, cualquier otra acción que contribuya a la prevención y atención de vulneraciones al presente Código.

A continuación, se presentan las instancias que deberán participar en la implementación de este Código.

**Vigilancia.** La Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia establecida en el *Protocolo para la Atención de Casos de Hostigamiento, Discriminación o Acoso Sexual o Laboral* y el Comité de Ética, conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilarán la observancia de lo dispuesto en este Código de Conducta.

**Consultas.** Cualquier persona podrá consultar a través de medios físicos o electrónicos al Comité de Ética, o a la Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia, sobre cualquier cuestión relacionada con la aplicación del presente Código de Conducta.

**Interpretación.** Corresponde a la Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia la interpretación administrativa del presente Código de Conducta, así como resolver los casos no previstos en el mismo.

**Denuncias.** Cualquier persona podrá denunciar los incumplimientos al Código de Conducta ante el Comité de Ética o la Comisión de Atención, Seguimiento y Vigilancia.

Con una visión preventiva, ambas instancias conocerán de las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Conducta y, de ser el caso, emitirán una determinación en la que podrá emitir recomendaciones, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio.



Lo anterior, sin perjuicio de las acciones que en derecho correspondan conforme a la legislación aplicable

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Código entrará en vigor el día de emisión.

**SEGUNDO.** Queda sin efectos cualquier disposición que contravenga lo establecido en el presente instrumento.

**TERCERO.** Publíquese el presente en la página de internet de la CISS y entréguese un ejemplar a cada persona empleada de la CISS.

Hoja de firma del Acuerdo por el que se emite el Código de Conducta de la Conferencia Interamericana de Seguridad Social.

Dado en la Ciudad de México, a los 29 días del mes de noviembre de 2022.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

**EL SECRETARIO GENERAL DE LA CISS**

**ALVARO VELARCA HERNÁNDEZ**