

SECRETARÍA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

ING. JOSÉ MARIO ESPARZA HERNÁNDEZ, SECRETARIO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, con fundamento en los artículos 3, numeral 2, inciso b), 4 apartado A, numeral 4, 33, numeral 1 y 61 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2º, 16, fracción VIII Bis, 18 primero párrafo, 20, fracciones III, VI, IX, XX, y XXV y 31 Bis de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 11, párrafo tercero de la Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México; 5 y 6 de la Ley del Sistema Anticorrupción de la Ciudad de México; 7º fracción VIII Bis del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 1, 2, fracción II, 3, 4, fracción VII y 43 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México; 20 fracciones I y II, del Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México; y la Guía para la elaboración del Código de Conducta en la Administración Pública, y Alcaldías de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 15 de octubre de 2024; y

CONSIDERANDO

Que con la expedición de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, publicada el 1 de septiembre de 2017, se establece la obligación de emitir el Código de Conducta, el cual será considerado por la autoridad en la materia como parte de la determinación de responsabilidad que realicen las personas servidoras públicas, por lo que dicho Código de Conducta deberá ser publicado y socializado.

Que el Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, publicado el 28 de agosto de 2024, establece la obligación a las dependencias emitir un Código de Conducta, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios y valores.

Que en cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables, esta Secretaría de Gestión Integral del Agua de la Ciudad de México, se suma al reforzamiento de acciones que permitan a las personas servidoras públicas de manera individual, así como a los entes adheridos del Comité de Ética de esta Dependencia, en el ejercicio de la función pública, conducirse conforme a los principios constitucionales.

Que éste esfuerzo representa una oportunidad para fortalecer la pertenencia e identidad con nuestra institución, así como para recordar que cada una de las personas es responsable de los valores y compromisos éticos y sociales que significa el ser parte de la Secretaría de Gestión Integral del Agua de la Ciudad de México y sus entes adheridos, Dependencia comprometida con el respeto a los derechos humanos de las personas servidoras públicas adscritas a las diversas unidades administrativas, así como a la transparencia, rendición de cuentas, equidad e igualdad de género.

Que, en fecha 29 de abril de 2026, el Comité de Ética de la Secretaría de Gestión Integral de la Ciudad de México aprobó el Código de Conducta para las personas servidoras públicas de esta Secretaría, con el propósito de orientar la actuación que deberán observar en situaciones concretas de su quehacer cotidiano, tanto en áreas relacionadas con la administración y la prestación de servicios, como en el ejercicio de las funciones y actividades propias de cada unidad administrativa; por lo que he tenido a bien emitir el siguiente:

AVISO POR EL CUAL SE DA A CONOCER EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

GLOSARIO

OBJETIVO

MISIÓN

VISIÓN

MARCO JURÍDICO

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

VALORES ÉTICOS

CÓDIGO DE CONDUCTA

1. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.

2. Actuación pública.
3. Conocimiento y cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo y normatividad aplicable.
4. Recursos Humanos.
5. Transparencia de la información pública.
6. Trámites y servicios.
7. Cultura de respeto a los derechos humanos y la igualdad.
8. Comportamiento digno.
9. Presentación de declaración de intereses y manifestación de no conflicto de intereses.
10. Protesta de Código de Conducta.
11. Seguridad y protección civil.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES DIRECTORIO

PRESENTACIÓN

La Secretaría de Gestión Integral del Agua (SEGIAGUA), es un Órgano Centralizado de la Administración Pública de la Ciudad de México, responsable de garantizar el acceso al agua, mediante la operación de la infraestructura hidráulica y la prestación del servicio público del agua potable, drenaje, saneamiento, alcantarillado, así como el tratamiento y reúso de aguas residuales.

Para el personal trabajador de la SEGIAGUA, respetar el derecho al suministro de agua en la Ciudad de México es un valor prioritario, tal como lo marca el párrafo sexto del artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Al constituir un derecho humano, quienes trabajamos en la SEGIAGUA tenemos el compromiso de conducirnos, tanto en lo individual como en lo colectivo, con ética, con una conducta íntegra, y con el compromiso y orgullo de servir a nuestra nación.

En cabal cumplimiento a los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, al Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México, y a los Reglamentos Generales que propician los valores y principios que rigen a las servidoras y servidores públicos, se crea el Código de Conducta para la Secretaría de Gestión Integral del Agua, el cual será de observancia obligatoria para el personal que desempeñe un empleo, cargo o comisión en esta Secretaría. El presente Código de Conducta será de observancia para la conducta del personal que preste servicio social, prácticas profesionales, servicios de honorarios asimilables a salarios y personal que no se encuentre previsto como servidor público, bajo los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad, eficiencia, diligencia, compromiso, justicia y respeto, y su incumplimiento será objeto de denuncia.

El presente Código de Conducta deberá considerarse como un instrumento más de trabajo, hacerlo nuestro en la vida laboral y consultarlo cuando surja cualquier duda sobre algún concepto relacionado con la ética, la transparencia o la integridad. En la medida en que todas las personas adoptemos como propios los principios que aquí se sugieren, estaremos contribuyendo a crear mejores equipos de trabajo que se traducen en una administración de mejora continua.

Ing. José Mario Esparza Hernández
Titular de la Secretaría de Gestión Integral del Agua

GLOSARIO

I. Acciones afirmativas. Es el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio y/p de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, aplicables en tanto subsista la discriminación, desigualdad de trato y oportunidades de las mujeres respecto a los hombres.

II. Acoso sexual. Es una forma de violencia de carácter sexual 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 persona que lo recibe, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

III. Carta compromiso. Documento mediante el cual se asienta conocer, comprender y dar cumplimiento al presente Código de Conducta de las personas servidoras públicas de la SEGIAGUA.

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

V. **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 SEGIAGUA, que influyen en la conducta, eficacia y eficiencia de las trabajadoras/es.

VI. **Código de Ética.** El Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México al que se refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

VII. **Código de Conducta.** Instrumento que orienta en los principios, valores, reglas de integridad y compromisos de actuación de las servidoras y servidores públicos de la SEGIAGUA en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y deriven de las funciones y actividades propias de la Institución, a fin de que dicha actuación, se lleve a cabo con base en los principios, reglas de integridad y valores que el mismo establece, conforme a los objetivos, misión y visión de esta Secretaría.

VIII. **Conflicto de interés.** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

IX. **Compañeras y compañeros de trabajo.** Todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la SEGIAGUA, sin importar la forma en que hayan sido contratadas por éste.

X. **Derechos humanos:** Son derechos inherentes a todos los seres humanos, tales como la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad, la educación, la libertad de expresión, entre otros; sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, preferencia sexual, origen étnico, religión, idioma o cualquier otra condición.

XI. **Denuncia.** La acción de hacer del conocimiento de las autoridades competentes la comisión de un delito o de una falta para su investigación y posterior calificación y sanción. Documento en que se da a conocer a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta.

XII. **Discriminación.** Todo acto, hecho o conducta que provoque distinción, exclusión, restricción o rechazo, motivada por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, económica o de salud, lengua, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, filiación o identidad política, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

XIII. **Hostigamiento sexual.** Es el ejercicio del poder y una forma de violencia de una persona en una posición jerárquica (autoridad) que busca un acercamiento de carácter sexual con otra persona (subordinada) en el ámbito laboral. Se refiere a los comportamientos de carácter sexual que dañan a quien lo recibe mediante conductas verbales, físicas o ambas.

XIV. **Igualdad.** Es un derecho humano y un principio institucional transversal que señala que todas las personas tenemos los mismos derechos y acceso a las mismas oportunidades, sin importar sexo, raza, color, etnia, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, discapacidad, posición económica, orientación sexual o contexto cultural de cada persona. Implica el trato sin distinción de condición alguna, salvo aquellas que se justifiquen al considerar las vulnerabilidades, su impacto diferenciado en determinados grupos y, en su caso, afectaciones históricas.

XV. **Igualdad sustantiva.** Es el acceso al mismo trato y oportunidades entre mujeres y hombres para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

XVI. **Integridad pública.** Es la actuación de las servidoras y servidores públicos de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, que responda al interés público y genere certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincula u observan su actuar.

XVII. **Persona agresora.** La persona que comete agresión o inflige cualquier tipo de violencia.

XVIII. Servidora/Servidor público: La persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública de la Ciudad de México.

XIX. Valores. Características que distinguen la actuación de las servidoras y servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones y servicio público.

XX. Violencia laboral. Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

XXI. Secretaría: Secretaría de Gestión Integral del Agua.

OBJETIVO

Promover la igualdad, la ética, la transparencia y la integridad en la actuación de las servidoras y servidores públicos en el desempeño de su empleo, cargo o comisión ante situaciones concretas que se les presenten y deriven de las funciones y actividades propias de la Institución, a fin de que dicha actuación se lleve a cabo con base en los principios y valores que el mismo establece, para propiciar un clima laboral adecuado, la cultura organizacional y el desarrollo personal.

MISIÓN

La misión de este Código de Conducta es establecer y fortalecer una cultura organizacional basada en la ética, la integridad, la legalidad y la responsabilidad en el desempeño de las funciones públicas que contribuya al cumplimiento de la misión institucional de la Secretaría de Gestión Integral del Agua (SEGIAGUA) de garantizar una gestión integral, sustentable y equitativa del recurso hídrico a través de un ambiente laboral apropiado que incida en la calidad de atención de los servicios otorgados a los habitantes de la Ciudad de México.

VISIÓN

Consolidar un entorno laboral íntegro, transparente y responsable en el que las personas servidoras públicas de la Secretaría de Gestión Integral del Agua actúen conforme a los principios y valores del servicio público, fortaleciendo la confianza ciudadana y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la visión de una gestión eficiente, sustentable y socialmente responsable del agua en la Ciudad de México.

MARCO JURÍDICO

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Constitución Política de la Ciudad de México
3. Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México
4. Ley de Víctimas para la Ciudad de México
5. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
6. Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México
7. Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México
8. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México
9. Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México
10. Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México
11. Código de Ética de la Administración Pública y Alcaldías de la Ciudad de México
12. Código Penal para el Distrito Federal
13. Código de Procedimientos Penales para el Distrito Federal
14. Código de Procedimientos Civiles para el Distrito Federal
15. Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México
16. Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México
17. Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

Las servidoras y servidores públicos, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en la SEGIAGUA tienen la obligación de cumplir con los principios de transparencia como principio rector, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público, en términos de lo establecido en el artículo 7º de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, así como de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios constitucionales de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, tal como lo marca el artículo 1º, tercer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, mismos que se enuncian a continuación:

- **Universalidad**

Establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo.

- **Interdependencia**

Implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí.

- **Indivisibilidad**

Refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables.

- **Progresividad**

Prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

- **Legalidad**

Conducirse con estricto conocimiento y apego a las normas jurídicas que regulan sus funciones. Por lo tanto, deben ser garantes del Estado de derecho; por lo que deben conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones normativas que regulen el ejercicio de sus funciones.

- **Honradez**

Conducirse sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender adquirir algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos, estímulos, e invitaciones de servidoras o servidores públicos, o de particulares, proveedores, contratistas, concesionarios o permisionarios.

- **Lealtad**

Corresponder a la confianza que el Estado les ha conferido mediante la vocación absoluta de servicio a la sociedad y con la convicción de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

- **Imparcialidad**

Actuar de forma objetiva sin conceder preferencias o privilegios a organizaciones o persona alguna. El compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, soslayando la posible influencia indebida de terceras personas.

- **Eficiencia**

Actuar con base en una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones. Lo anterior mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

VALORES ÉTICOS

Las servidoras y servidores públicos, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión en la SEGIAGUA, deben actuar bajo los valores y principios que respondan a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones

específicas que se les presenten, con lo cual se propiciará una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad, aplicando los valores éticos en el desarrollo de las funciones encomendadas como se presenta a continuación:

- **Bien común**

Por convicción, todas las decisiones y acciones de las servidoras y servidores públicos deben orientarse a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad. En este sentido, no deben permitir que intereses particulares influyan en sus juicios y conducta.

- **Cooperación**

Propiciar el trabajo en equipo, con un ambiente laboral apropiado, donde las servidoras y los servidores públicos deben conducirse con sensibilidad, solidaridad, respeto y apoyo hacia las personas con quienes interactúan, para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas institucionales. Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen, por cualquier circunstancia, de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral.

- **Entorno cultural, social y ecológico**

En la realización de las actividades laborales, se debe evitar la afectación del patrimonio cultural, social y ecológico, asumiendo una voluntad de respeto, defensa y preservación, que se refleje en sus decisiones y actos. El manejo de los recursos hídricos como patrimonio social es el principal legado para las generaciones futuras, por lo que las servidoras y servidores públicos tienen la responsabilidad de promover en la sociedad la cultura del uso racional del agua, y el cuidado de la infraestructura hídrica.

- **Igualdad y no discriminación**

Todas las personas que integran la SEGIAGUA deben generar un ambiente de trabajo basado en la igualdad y prestar sus servicios sin que exista distinción, exclusión, restricción o preferencia por ninguno de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, o cualquier otro motivo. No se debe permitir que ninguna de estas circunstancias influya en su actuación o circunstancia ajena que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene a su cargo.

- **Igualdad de género**

Es el acceso que corresponde a mujeres y hombres a las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades, a los bienes y servicios públicos, a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

- **Integridad**

Las servidoras y servidores públicos deben actuar con honestidad y transparencia, atendiendo siempre a la verdad, fomentando así la credibilidad de la SEGIAGUA ante la sociedad y contribuyendo a generar una cultura de confianza. Así, una persona íntegra es educada, honesta, responsable, disciplinada, puntual, leal, pulcra, que tiene respeto por sí misma y por las demás personas.

- **Interés público**

En todo momento se brindará la máxima atención a las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

- **Liderazgo**

El liderazgo debe asumirse dentro de las tareas cotidianas de quienes trabajen y realicen actividades dentro de la SEGIAGUA, fomentando aquellas conductas que promueven una cultura ética y de calidad en el servicio público.

- **Respeto**

Conducirse hacia otras personas con trato digno, cordial y cortés; sin importar el rango jerárquico. Las servidoras y servidores públicos están obligadas a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

- **Respeto a los derechos humanos**

Los derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las servidoras y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, y progresividad.

- **Responsabilidad**

La obligación a responder por su conducta y a actuar con honestidad y transparencia, respetando y haciendo respetar la normatividad aplicable a la SEGIAGUA. Se asumirá, ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones con eficiencia y calidad y con disposición a desarrollar procesos de mejora, modernización y optimización de los recursos públicos.

- **Rendición de cuentas**

Las servidoras y servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión. Por ello, deben informar, explicar y justificar sus decisiones y acciones y sujetarse a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio de sus funciones por parte de la ciudadanía.

- **Transparencia**

Implica la obligación de proteger los datos personales que estén bajo su custodia, privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública y atender con diligencia los requerimientos de acceso a la información que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan.

- **Vocación de servicio**

En todo momento, tener la firme convicción de la trascendencia del servicio que se presta a la ciudadanía, así como observar en todo momento una conducta de colaboración permanente hacia la comunidad y la sociedad en su conjunto. Conducir las funciones y responsabilidades del empleo, cargo o comisión, en apego a la normatividad de la institución, actuando con equidad en la toma de decisiones.

CÓDIGO DE CONDUCTA

La Secretaría de Gestión Integral del Agua, en correspondencia con las disposiciones constitucionales y los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano en materia de derechos humanos, tiene el firme compromiso de implementar acciones con perspectiva de género y derechos humanos que consolide los principios éticos y constitucionales en la política laboral de la dependencia, de conformidad con las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 1, 87, 88, 89, 90 y 91 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B del Artículo 123 Constitucional, y en la Política Cuarta, fracción IV del Acuerdo por el que se fijan Políticas de Actuación de las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México que se señalan para cumplir los Valores y Principios que Rigen el Servicio Público y para Prevenir la Existencia de Conflicto de Intereses, publicado el 27 de mayo de 2015.

1. Ámbito de aplicación y obligatoriedad

Las disposiciones contenidas en este Código de Conducta de las personas servidoras públicas de la SEGIAGUA, así como la normativa que emita la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México y se encuentre vigente, son aplicables a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en la SEGIAGUA, por lo que es obligatorio en cualquiera de sus niveles jerárquicos, incluyendo al personal de base y sindicalizado.

Asimismo, el presente Código es un instrumento orientador para la conducta de las personas que presten servicio social, prácticas profesionales u otras personas que no se encuentren previstas como servidoras públicas.

Por lo anterior, queda expresamente prohibido todo tipo de discriminación de las autoridades hacia el personal y entre el personal, como a toda persona en general, y en correspondencia se asume el compromiso de aplicar acciones afirmativas que compensen las vulnerabilidades derivadas de las condiciones sociales como el género, la migración, la discapacidad, la preferencia sexual y cualquier otra que pueda ocasionar condiciones de desigualdad.

2. Actuación pública

Ejercer el cargo, puesto o comisión con profesionalismo, transparencia, honestidad, lealtad, cooperación con apego a la normatividad aplicable, bajo los criterios de racionalidad, austeridad y ahorro. Realizar el trabajo de la manera en que se haya solicitado, con diligencia, esmero, eficiencia y eficacia, sin esperar mayor recompensa que las prestaciones a las que se tiene derecho.

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

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceras personas, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceras personas.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceras personas.
- e) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la Secretaría.
- f) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- g) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político electorales.
- h) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras servidoras o servidores públicos, como a toda persona en general.
- i) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- j) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado, compañeras o compañeros de trabajo.
- k) Hacer caso omiso a los protocolos, condiciones generales de trabajo, leyes y reglamentos que regulan el actuar de las servidoras y servidores públicos.

3. Conocimiento y cumplimiento de las Condiciones Generales de Trabajo y normatividad aplicable.

Conocer y respetar lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como, en las leyes, reglamentos y las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México inherentes a las funciones que desempeña.

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

- a) No realizar el trabajo encomendado con estricto apego a las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México y a la normatividad correspondiente.
- b) Omitir la comunicación con las instancias competentes de situaciones, conductas o normas contrarias a las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México.

c) No promover que las personas compañeras de trabajo conozcan y cumplan con las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México correspondientes a su cargo, puesto o comisión.

d) Realizar actos que sean contrarios a la normatividad y al derecho.

4. Recursos Humanos

Las servidoras o servidores públicos que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñan en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegan a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas. Asimismo, se tiene la responsabilidad de asignar y usar los recursos financieros, materiales y humanos de la SEGIAGUA, bajo los criterios de eficiencia, eficacia, honestidad, racionalidad y ahorro.

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

a) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o que signifique ventajas indebidas relacionadas con el proceso para la ocupación de plazas vacantes en el servicio público.

b) Proporcionar a un tercero no autorizado información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo, con motivo de su empleo, cargo o comisión.

c) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente la constancia de no inhabilitación.

d) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.

e) Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternas(os) a familiares hasta el cuarto grado de parentesco

f) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al trabajo institucional.

g) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.

h) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las servidoras y servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando su desempeño sea contrario a lo esperado.

i) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México.

5. Transparencia de la información pública

Las servidoras y servidores públicos, conforme al principio de máxima publicidad deben garantizar el acceso y resguardo de la documentación e información pública gubernamental de acuerdo a la ley.

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

a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.

b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.

- c) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- d) Impedir, obstaculizar u ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- e) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida de información o documentación pública.
- f) Omitir la entrega de algún documento de archivo físico o electrónico bajo la custodia de una persona al separarse de un empleo, cargo o comisión.
- g) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- h) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- i) No organizar la información, expedientes y documentos de acuerdo con la normatividad aplicable y conservación de los mismos.
- j) Utilizar ilegalmente la información a la que se tiene acceso en provecho propio o de terceras personas.
- k) No garantizar la protección de datos personales de las servidoras y servidores públicos de acuerdo a la Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.
- l) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- m) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

6. Trámites y servicios

Las servidoras y servidores públicos que, con motivo de su empleo, cargo o comisión, participan en la realización de trámites y en el otorgamiento de servicios, deben atender a las usuarias y usuarios de forma respetuosa, digna, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c) Realizar trámites u otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- e) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo para la gestión o el otorgamiento del trámite o servicio.
- f) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.

7. Cultura de respeto a los derechos humanos y la igualdad.

Las servidoras y servidores públicos deben reconocer los valores de dignidad de todas las personas con las cuales tienen relación, proporcionando un trato equitativo. Además, tienen la obligación de conocer, promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión deben generar situaciones que fomenten la igualdad y el acceso a las mismas oportunidades a través del trato igualitario y de respeto, evitando conductas de discriminación por cualquier motivo.

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

- a) Trato irrespetuoso entre el personal.
- b) Generar un ambiente hostil que produzca o reproduzca estereotipos de género y/o prejuicios.
- c) Obstruir u obstaculizar injustificadamente la generación de soluciones para cualquier tarea propia del servicio público.
- d) Ampliar los horarios de trabajo, rompiendo el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.
- e) Negar, omitir y/o restringir el acceso al desarrollo profesional.
- f) Otorgar salarios y prestaciones en forma desigual entre mujeres y hombres.
- g) Imponer códigos de vestimenta.
- h) Entorpecer el trabajo colaborativo con discusiones, hostilidades y/o malos tratos.
- i) Poca comunicación y mínima retroalimentación.
- j) Desigualdad en la asignación de puestos de decisión entre mujeres y hombres.

8. Comportamiento digno.

Las servidoras y servidores públicos, debe conducirse de forma digna y cordial, con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, cooperación, ética e integridad, manteniendo un ambiente laboral sano, libre de violencia laboral, hostigamiento y/o acoso sexual. Para ello las servidoras y servidores públicos se conducirán con una actitud de respeto entre las personas que tengan una relación laboral y hacia las personas usuarias en la SEGIAGUA.

Vulnera esta regla la persona que desempeña un cargo público en la SEGIAGUA y que, de manera enunciativa y no limitativa, realiza las conductas siguientes:

- a) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otras servidoras o servidores públicos, como a toda persona en general.
- b) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeras o compañeros de trabajo, o personal subordinado.
- c) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- d) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes, manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- e) Todas aquellas conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él, o las condiciones del mismo, a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a las personas a que realicen actividades fuera de sus competencias laborales como represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

- h) Expresar comentarios, burlas o bromas con connotación sexual.
- i) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- j) Realizar contacto físico no deseado o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos y manoseo.
- k) Cualquier acto sexual contrario a la voluntad de la otra persona.
- l) Toda acción que vulnere el derecho humano a una vida libre de violencia.
- m) Todo comportamiento que impida la denuncia de cualquier acto de violencia sexual.
- n) Obligar a mirar o ser mirada/mirado, o mostrar imágenes sexuales.
- o) Insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de mejores condiciones laborales.
- p) La omisión de mecanismos para atender y denunciar el acoso sexual refuerza la existencia de comportamientos machistas, en el que el abuso de poder se expresa el daño físico y psicológico de las mujeres, que principalmente viven estos abusos.
- q) Uso de lenguaje inapropiado y trato humillante mediante el uso de nombres, apodos, frases lascivas y maneras en el uso del lenguaje que vulneren la integridad de las personas tales como “las chicas”, “los chicos”, “linda”, “lindo”, “querida”, “querido”, “chiquita”, “chiquito”, “mi vida”, “mi amor”, “inútil” “no sirves para nada” “incapaz” “todo lo haces mal”.

La persona servidora pública que incurra en estos actos será considerada como agresor o agresora sexual.

9. Presentación de declaración de intereses y manifestación de no conflicto de intereses.

Las servidoras y servidores públicos deben actuar y cumplir con los lineamientos para la declaración de intereses y manifestación de no conflicto de intereses, a efecto de manifestar sus relaciones de carácter familiar, profesional, personal, laboral y de negocios, pasadas, presentes o futuras con personas físicas o morales, que con motivo del ejercicio de las atribuciones que les confieren los ordenamientos jurídicos y administrativos, puedan ser favorecidos, beneficiados, adjudicados con contratos, concesiones, permisos y demás procedimientos y actos.

Todas las personas servidoras públicas están obligadas a presentar su declaración de situación patrimonial y de intereses que pudieren tener con motivo de su cargo; esta declaración se realiza a través del Sistema Integral de Información Patrimonial (SIIP) del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, disponible en la página www.contraloria.cdmx.gob.mx de la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México.

La declaración de intereses, se deberá presentar en cualquier momento, cuando las personas servidoras públicas, consideren que se puede actualizar un posible conflicto de intereses, situación que tendrán que hacer constar en el SIIP a través de una nota aclaratoria.

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

- a) Las servidoras y servidores públicos que no cumplan con la declaración de intereses y manifestación de no conflicto de intereses en las fechas establecidas por la Secretaría de la Contraloría General de la Ciudad de México.
- b) No reportar e informar la existencia de situaciones que pudieran representar algún conflicto de intereses particulares en asuntos de la propia competencia, a efecto de que determine lo conducente.
- c) NO Tomar las decisiones necesarias con base en los criterios de justicia, imparcialidad, objetividad, responsabilidad, respeto y bien común.
- d) Intentar favorecer a familiares, amistades o personas afines a las propias ideas políticas, religiosas o culturales, con el otorgamiento preferencial de contratos laborales y/o adquisiciones.

e) Recibir pagos extraordinarios por compensación, gratificación o dádiva de carácter económico o en especie, por favorecer a alguien en el desempeño de las propias funciones.

f) No presentar de manera puntual la declaración patrimonial.

10. Protesta de Código de Conducta.

Las personas servidoras públicas de la Secretaría de Gestión Integral del Agua de la Ciudad de México deberán suscribir una “carta compromiso” mediante la cual manifiesten, bajo protesta de decir verdad, que conocen, comprenden y se obligan a dar cumplimiento a las disposiciones, principios, valores, reglas y conductas establecidas en el presente Código de Conducta, en el ámbito de sus atribuciones y funciones.

La suscripción de la carta compromiso se realizará conforme a los lineamientos, plazos y modalidades que determine el Comité de Ética, y constituirá un mecanismo formal de difusión, apropiación, observancia y cumplimiento del presente Código de Conducta de la SEGIAGUA.

11. Seguridad y protección civil.

Las servidoras y servidores públicos, deben participar activamente en todas las acciones y actividades que fomenten y preserven la Seguridad y Protección Civil en el entorno laboral. Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Incumplir la normatividad a la Seguridad y Protección Civil.

b) No informar a las instancias competentes toda desviación detectada de los requisitos de seguridad.

c) Faltar en las actividades de protección civil y seguridad en materia de prevención de riesgos y atención de emergencias.

d) No respetar los requisitos relativos a las zonas de acceso restringido, rutas de evacuación, zonas de no fumar, así como reconocer la ubicación de áreas de seguridad y concentración y de equipos de seguridad.

e) Hacer caso omiso a las disposiciones relativas a los controles de acceso y salida de las instalaciones de la dependencia.

RESPONSABILIDADES Y SANCIONES

La falta de atención y cumplimiento del presente instrumento, así como las declaraciones y manifestaciones incompletas, no veraces, con falsedad, dolo o mala fe, darán lugar a sancionar con apercibimiento, amonestación, suspensión, destitución o inhabilitación, o en su caso, sanción económica a las personas servidoras públicas, en los términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, así como sancionar con impedimento para participar en procedimientos de contratación a personas físicas y morales en los términos de la Ley de Adquisiciones y Obras Públicas de la Ciudad de México, sin menoscabo de dar vista a otras autoridades por la probable comisión de conductas delictivas y de acuerdo a las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de México, según sea el caso.

Instancias encargadas de la vigilancia del Código de Conducta de la SEGIAGUA

El Comité de Ética de la SEGIAGUA y el Órgano Interno de Control en la SEGIAGUA, en el ámbito de sus atribuciones, son las instancias encargadas de vigilar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta.

Es un órgano democráticamente integrado, el cual, con una visión preventiva, conocerá de las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Ética y/o al de Conducta institucional y, de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá determinar recomendaciones de sensibilización y capacitación en temas de ética pública, en términos de los Lineamientos para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, que tengan por objeto mejorar el clima organizacional y el servicio público.

Órgano interno de Control

Es la autoridad en la SEGIAGUA, encargada de la atención de las denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.

Medios de Contacto

Comité de Ética de la SEGIAGUA

En caso de que se desee presentar una denuncia en el Comité de Ética de la SEGIAGUA, por presunto incumplimiento al Código de Ética y/o Código de Conducta, o cualquier consulta motivada por la presunta existencia de algún conflicto de Interés en el ejercicio de sus funciones, podrá hacerlo en:

Correo electrónico del Comité: comitedeetica@sacmex.cdmx.gob.mx

Órgano Interno de Control en la SEGIAGUA

En caso que se desee presentar una queja, denuncia o petición ciudadana en el Órgano Interno de Control en de la SEGIAGUA podrá hacerlo:

En línea: <https://contraloria.cdmx.gob.mx/pcontraloria/denuncia.php>

Por teléfono: 56279700, en días hábiles de lunes a viernes en horario de 09:00 a 17:00 horas.

De forma personal, acudir a: Calle Río de la Plata número 48, piso 4, colonia Cuauhtémoc, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, Código Postal 06500.

El presente **Código de Conducta de la Secretaría de Gestión Integral del Agua**, fue aprobado por unanimidad por los integrantes del Comité de Ética, en la Segunda Sesión Ordinaria de fecha **veintinueve de abril del año dos mil veintiséis**.

Ingeniero José Mario Esparza Hernández
Secretario de Gestión Integral del Agua

DIRECTORIO

Mtra. Gabriela González Gutiérrez
Directora Ejecutiva de Asuntos Jurídicos
Presidenta

Mtro. Marco Antonio Flores Claudio
Subdirector de lo Contencioso
Suplente de la Presidenta

Mtro. Janio de Melo Torres
Director de Administración de Capital Humano
Secretario Ejecutivo

Mtro. Moisés Ivanov Vega Flores
Subdirector de Prestaciones y Política Laboral
Suplente del Secretario Ejecutivo

Mtro. Darío Vásquez Garzón
Subdirector de Control de Personal
Secretario Técnico

C. Alfredo Guzmán Guzmán
Jefe de la Unidad Departamental de Movimientos de Personal
Suplente del Secretario Técnico

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquese el presente Aviso en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su debida difusión y observancia.

SEGUNDO. El presente Aviso entrará en vigor el día de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Ciudad de México, a 14 de agosto de 2026

(Firma)

ING. JOSÉ MARIO ESPARZA HERNÁNDEZ
SECRETARIO DE GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Esta firma corresponde al: **AVISO POR EL CUAL SE DA A CONOCER EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SECRETARÍA DE GESTIÓN INTEGRAL DEL AGUA DE LA CIUDAD DE MÉXICO** de fecha 14 de agosto de 2026.

