



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto Nacional
de Perinatología
Isidro Espinosa de los Reyes

Código de Conducta

**Código de Conducta del
Instituto Nacional de Perinatología
Isidro Espinosa de los Reyes
2019**



Índice

1. Objetivo del Código de Conducta.....	3
2. Carta invitación del Director General.....	5
3. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.....	6
4. Carta compromiso.....	6
5. Identificación de riesgos éticos (metodología).....	6
6. Conductas de las personas servidoras públicas del INPerIER.....	6
7. Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad.....	10
8. Acciones en caso de incumplimiento.....	12
9. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría.....	12
10. Glosario.....	13



1. Objetivo del Código de Conducta

Con fundamento en el Capítulo I artículo 1 fracción II; 4, fracción I; 23 y Cuarto Transitorio del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, se elabora el presente Código de Conducta, como instrumento deontológico para las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes (INPerIER)

Este Código tiene como propósito definir estándares de comportamiento de los servidores públicos que laboran en el Instituto, a fin de reafirmar y fortalecer los principios, valores y reglas de integridad que respaldan una cultura e identidad institucional, a partir del desarrollo humano, la calidad y calidez en la atención, así como en la prestación de servicios, bajo un marco de transparencia, profesionalismo, responsabilidad, eficacia y eficiencia.

La responsabilidad social del INPerIER, se asienta en las bases éticas que fundamentan su misión institucional y su razón de existir mediante el humanismo en su quehacer diario, en la vocación como referente de sus tareas, en las acciones científicas y académicas para mejorar la calidad de vida de las familias, en la adherencia al sentido de solidaridad, asertividad y el apego irrestricto a los derechos humanos.

El INPerIER tiene como misión la generación de nuevo conocimiento, mediante la innovación e investigación de calidad que impacta en la población; formación del talento humano de alta especialidad y de atención médica de gran complejidad, en el ámbito de la salud reproductiva y perinatal, para erigirse como modelo referente de salud a nivel nacional, marcando directrices para contribuir en la alineación de políticas nacionales de salud para el bienestar de la sociedad.

Su visión hacia 2024, es refrendarse como una institución líder que determine las pautas a seguir en Salud Reproductiva y Perinatal con estándares bioéticos y de calidad; aplicando valores de humanismo, calidez, honestidad, responsabilidad, respeto y resiliencia, en la investigación, enseñanza y atención médica.

Valores institucionales ⁽¹⁾

Humanismo: Poner al ser humano como valor central como su principio moral más importante.

Honestidad: Comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

Responsabilidad: El reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.

Respeto: Como esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de cualquier relación interpersonal, es garantía de transparencia.

(1) Programa Quinquenal del Director General 2019-2024



Calidad: Calidad esencial para conseguir los objetivos de la mejora del bienestar del paciente y el futuro sostenible del sistema de atención y seguridad en la salud.

Calidez: Trato amable y cortés que recibe un usuario por parte de las personas que lo atienden con buena predisposición para escuchar con gentileza, comprender su estado anímico y disipar sus dudas, relacionadas con los motivos por los cuales acude y sobre la seguridad de ofrecerle las mejores opciones para su atención en la institución.

Resiliencia: Capacidad de las personas o grupos de enfrentar la adversidad y de salir fortalecidas de dichas experiencias. Será uno de los valores insignia de nuestra institución.



Carta invitación del Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez Director General

El presente Código de Conducta tiene por objeto orientar la actuación que deben observar los servidores públicos del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes en situaciones concretas en el desempeño de sus funciones, en áreas relacionadas con la administración, la educación, la investigación y la atención a la salud reproductiva y perinatal.

De conformidad con el Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es un instrumento que permite fortalecer y refrendar un compromiso de la Institución con la adopción de la nueva ética pública, el respeto, la defensa y la protección de los derechos humanos de la población atendida y de los propios trabajadores de los diferentes niveles jerárquicos, independientemente de su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, religión, opiniones, preferencias sexuales, condición de salud, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

Su observancia y aplicación permitirá:

- Coadyuvar para el logro de objetivos, funciones y metas institucionales;
- Preservar un ambiente de respeto, solidaridad, equidad, desarrollo y libre de cualquier forma de violencia y discriminación al interior y al exterior;
- Evitar el abuso de poder en el ámbito laboral, tanto sobre la población atendida como sobre otros trabajadores de la institución;
- Impulsar el desarrollo personal y grupal dentro de la Institución;
- Promover la integridad y la calidad, como ejes principales en la atención y prestación de servicios;
- Procurar un trato cálido y amable a los usuarios de los servicios y al personal del Instituto;
- Utilizar de manera óptima el tiempo y los recursos institucionales disponibles;
- Favorecer la aplicación y el cumplimiento de la normatividad institucional; y
- Propiciar un ambiente de cordialidad y sana convivencia entre todo el personal, que fomente el trabajo en equipo de forma respetuosa, coordinada y eficiente.

De igual forma se buscará, a través de la constante actualización del Código de Conducta, asegurar el cabal cumplimiento de los principios y obligaciones que la Ley impone a los servidores públicos, a través del establecimiento de acciones permanentes para delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos del INPerIER en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Por lo anterior, se invita al personal a asumir su compromiso con la ética, la integridad, la prevención de los conflictos de intereses y en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y de acoso sexual; así como de tolerancia a la corrupción.

Ciudad de México, a 18 de julio de 2019.

ATENTAMENTE



3. Ámbito de aplicación y obligatoriedad

El presente Código de Conducta es aplicable a todos los niveles de personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes que tengan una relación laboral incluyendo el personal de base y de confianza, así como otros prestadores de servicios que laboran en y para el INPerIER.

4. Carta compromiso

Los y las servidoras públicas del INPerIER suscribirán una carta compromiso, dejando constancia de que conocen y comprenden el Código de Conducta y, por lo tanto, asumen el compromiso de cumplirlo durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

El formato de la Carta Compromiso será proporcionado por el Comité, en medios físicos o electrónicos, atendiendo las disposiciones de materia de austeridad.

5. Identificación de riesgos éticos (Metodología)

Se identificarán los cargos, áreas y/o unidades administrativas que requieren especial atención por constituir áreas de riesgo ético, conforme a la metodología que se determine en el Comité, posterior a la difusión de este Código.

Así mismo, se invita a todo el personal a presentar sugerencias para mejorar el mismo, a través del correo electrónico programas@inper.gob.mx

6. Conductas de las personas servidoras públicas del INPerIER

A. El actuar del personal de salud con profesionalismo

Describe todas aquellas prácticas, comportamientos y actitudes que se rigen por las normas preestablecidas del respeto, la mesura, la objetividad y la efectividad en las actividades que se desempeñan

- 1) Realizar con profesionalismo las tareas que corresponden al puesto, sin descuidar las que le sean encomendadas explícitamente.
- 2) Tener disposición de aprender y ampliar los conocimientos que obtenga mediante la experiencia o a través de la capacitación, para mejorar el desempeño de las actividades encomendadas.
- 3) Reconocer las propias limitaciones y pedir ayuda cada vez que se tenga una duda o que la persona a quien se preste un servicio requiera atención especial.
- 4) Tratar de manera cálida y humana a las usuarias del servicio.
- 5) Brindar con mesura, prudencia y calidez la información que se le solicite, respetando la dignidad; cuando no se conozca dicha información, canalizarle hacia un área mejor informada.



- 6) Guardar con la mayor confidencialidad la información relativa a pacientes conforme a lo establecido en la Ley y Normatividad vigente, la que se divulgará con autorización expresa de éstas o del responsable legal, con excepción de los casos previstos por la Ley.

B. El personal de salud en su relación con los usuarios

Es el tipo de comportamiento del personal de salud en su relación con pacientes, familiares y responsables legales.

- 1) Conocer, respetar y difundir la equidad de género como condición indispensable para el desarrollo institucional y social.
- 2) La relación con pacientes, familiares o responsables legales será amable, personalizada y respetuosa, evitando los diminutivos o familiaridades.
- 3) El trato del personal de salud habrá de ser digno y considerado respecto de la condición sociocultural del paciente, de sus convicciones personales y morales, independientemente de su condición económica, edad, género, condiciones físicas y de salud, género y demás circunstancias personales.
- 4) Respetar en todo momento el secreto profesional confiado por las pacientes, familiares o responsables legales, evitando comentar con ligereza o desdén, hechos de su vida, o de sus condiciones de salud.
- 5) Evitar demandar o aceptar cualquier tipo de favores con motivo de la prestación del servicio.

C. El personal de salud como trabajador con valores

Son los comportamientos que se esperan del personal, independientemente de su nivel jerárquico, sus líderes, y el personal directivo en relación con la institución y con los compañeros de trabajo, de acuerdo a lo establecido en las Acciones que promueven la Cultura Institucional para la Igualdad en la Secretaría de Salud. Diez recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de trabajo:

- 1) Respetar los principios y valores establecidos en la normatividad.
- 2) Realizar las tareas encomendadas con responsabilidad, eficiencia, eficacia y efectividad, así como con respeto y sentido profesional
- 3) Conservar y promover buenas relaciones humanas, en el marco de la ética y buenas costumbres, con los compañeros de trabajo.
- 4) Mantener una actitud incluyente y no discriminar a nadie por ningún motivo. Evitar comentarios, bromas, chistes y expresiones degradantes, sexistas y misóginas.
- 5) Comunicarse con un lenguaje de respeto, sin adjetivos que descalifiquen. No utilizar palabras soeces o altisonantes.



- 6) Reconocer siempre el buen desempeño, la disposición y la colaboración de las personas con quienes se laboran
- 7) Establecer un trato respetuoso con todas las personas, sin distinciones derivadas de la jerarquía organizacional.
- 8) Promover el respeto, el apoyo y la solidaridad entre todas las áreas y personas que forman parte de la institución.
- 9) Procurar una comunicación asertiva y manifestar los desacuerdos ante expresiones irrespetuosas u ofensivas de otras personas.
- 10) Motivar y promover el espíritu de equipo en el área de trabajo y en la institución.

D. El personal de salud como docente e investigador con valores

Se trata del comportamiento del equipo de salud, relacionado con las actividades de formación de personal, de actualización o capacitación para el trabajo y desarrollo de investigación científica.

- 1) El personal de salud podrá distribuir su tiempo laboral en actividades docentes o de capacitación, de acuerdo con las exigencias y prioridades de su jornada laboral.
- 2) Evitar, conforme a las normas institucionales y programas académicos, la práctica del personal en formación bajo su responsabilidad, sin supervisión.
- 3) En todas las actividades de educación o de investigación se antepondrá el respeto y el bienestar de las pacientes, a la ejecución didáctica o de investigación.
- 4) La realización de proyectos de investigación siempre será acatando las normas institucionales, anteponiendo la seguridad de las pacientes y respetando su aceptación o negativa de participar en el estudio, sin que ello demerite la calidad de su atención.
- 5) Respetar el consentimiento válidamente informado de la paciente para participar en proyectos de investigación, protegiendo sus derechos y dignidad humana.
- 6) Todo proyecto de investigación deberá contar con la aprobación del Comité de Investigación, del de Ética en Investigación y el de Bioseguridad. Dichos comités dictaminarán sobre el inicio, desarrollo, conclusión o detención de proyectos, con base en el seguimiento de cada protocolo.

E. El personal de salud como representante de la institución con valores

Se trata de la relación que mantiene el personal con otras instituciones

- 1) La participación laboral del personal con otras instituciones deberá ser del conocimiento de las autoridades del INPerIER.
- 2) No se podrán anteponer intereses personales a las labores propias de la institución, ni perjudicar sus intereses, ni contravenir las leyes que rigen el servicio público.



- 3) No se deben aceptar retribuciones de ningún tipo por trabajos realizados en beneficio de otras instituciones, salvo que ello esté previsto en convenios que involucren al INPerIER, o cuando se trate de estímulos autorizados por ésta.
- 4) No se deberá reclutar pacientes para probar medicamentos, material o equipo médico, sin la debida autorización institucional y el seguimiento de un protocolo formal autorizado por los Comités de Investigación, Ética y Bioseguridad,

F. Hostigamiento, Violencia Laboral y Docente ⁽²⁾

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.

La violencia laboral está constituida por incidentes en los que el personal sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su trabajo, que pongan en peligro directa o indirectamente, su seguridad, su bienestar o su salud.

G. Conflictos de interés

Se conceptualiza al conflicto de interés a la posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

El conflicto de interés es considerado como falta administrativa grave del servidor público, por lo que deberá abstenerse de realizarla, mediante cualquier acto u omisión.

Incorre en actuación bajo Conflicto de Interés el servidor público que intervenga por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga Conflicto de Interés o impedimento legal.

Lo anterior se encuentra sustentado en el Artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

(2) Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Nueva Ley publicada en el DOF el 1 de febrero de 2007. Texto vigente Última reforma publicada DOF 17-12-2015. Capítulo II De la Violencia Laboral y Docente. Artículo 10, 11 y 12.



7. Principios, valores y reglas de integridad del Servicio Público

Las definiciones de los principios y valores vinculados a los principios constitucionales, son las establecidas en el Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción y, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 12 de octubre de 2018.

<p>a) Principios constitucionales</p> <p>Legalidad. Honestidad. Lealtad. Imparcialidad Eficiencia</p>	<p>b) Valores</p> <p>Interés Público Respeto Respeto a los Derechos Humanos Igualdad y no discriminación Equidad de género Entorno Cultural y Ecológico Cooperación Liderazgo</p>
<p>c) Directrices que rigen la actuación de los Servidores Públicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.- Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuye a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones 2.- Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización. 3.- Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población. 4.- Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva. 5.- Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades. 6.- Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honestidad para satisfacer los objetivos a los que estén destinados. 7.- Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución. 8.- Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general. 9.- Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño 	



responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones.

10.- Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

d) Reglas de Integridad

1. Actuación pública.- conducirse con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público

2. Información pública.- actuar conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.- conducirse con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientar sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantizar las mejores condiciones para el Estado.

4. Programas gubernamentales.- garantizar que la entrega de los beneficios de programas sociales se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

5. Trámites y servicios.- atender a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

6. Recursos humanos.- apegarse a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

7. Administración de bienes muebles e inmuebles.- administrar los bienes muebles e inmuebles con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

8. Procesos de evaluación.- realizar las evaluaciones con apego en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

9. Control interno.- generar, obtener, utilizar y comunicar información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

10. Procedimiento administrativo.- mantener una cultura de denuncia, respetar las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

11. Desempeño permanente con integridad.- conducir su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

12. Cooperación con la integridad.- cooperar con la entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores.

13. Comportamiento digno.- conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.



8. Acciones en caso de incumplimiento

Los servidores públicos del INPerIER, en todo momento, deberán observar y cumplir en el ejercicio de sus funciones, cargos o comisiones con lo estipulado en el presente Código de Conducta; por lo que la Institución realizará las acciones necesarias para difundir y promover su cabal cumplimiento, siendo responsabilidad de los mismos servidores públicos reportar cualquier omisión o acto contrario ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, quien en uso de sus facultades actuará conforme a lo establecido en el artículo SEXTO, apartado 7 (Denuncias) del *ACUERDO* por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos el Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

9. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría

Corresponde al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INPerIER, fomentar y vigilar el cumplimiento del presente Código de Conducta; interpretar y brindar asesoría y/o consultas; así como proceder, conforme la normatividad, sobre su observancia.

Marco Legal

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el DOF el 18 de Julio de 2016 vigente a partir del 19 de Julio de 2017
- *ACUERDO* por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018.
- *ACUERDO* que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos el Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés publicado en el DOF el 20 de agosto de 2015, su modificación y actualización publicadas en el DOF el 2 de septiembre de 2006 y el 22 de agosto de 2017.
- *ACUERDO* por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el DOF el 5 de febrero de 2019.
- Acta de instalación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes de fecha 17 de Diciembre de 2015
- Código de Conducta de los servidores públicos de la Secretaría de Salud
- Ley General de Acceso de las mujeres a una vida libre de violencia
- Ley Federal del Trabajo
- Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado



10. Glosario

Acoso Sexual.- Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acuerdo.- El *ACUERDO* por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos el Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

Comunicación asertiva.- Forma de expresión consciente, congruente, clara, directa y equilibrada, cuya finalidad es comunicar ideas y sentimientos o defender los legítimos derechos sin la intención de herir o perjudicar, actuando desde un estado interior de autoconfianza, en lugar de la emocionalidad limitante típica de la ansiedad, la culpa o la rabia.

Condición sociocultural.- Proceso o fenómeno relacionado con los aspectos sociales y culturales de una comunidad o sociedad.

Consentimiento válidamente informado.- Autorización que expresa, firma y documenta oficialmente la paciente o sus responsables legales ante testigos, para la realización en su persona de procedimientos o maniobras, diagnósticos, terapéuticos o su participación en proyectos de investigación, habiendo sido informado previamente de manera amplia y comprensible de los beneficios, riesgos o complicaciones que pudieran presentarse.

Denuncia.- Narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad.

Derechos.- Conjunto de normas jurídicas que encauzan la vida de la sociedad, que aseguran la paz y el respeto de los unos por los otros y de éstos por aquellos, que exige el estado de la sociedad.

Dignidad Humana.- Cualidad constitutiva de la persona, que la singulariza y concretiza en un ser único no sustituible. Conjunto de valores que hacen merecer a la persona ante sí misma y los demás respeto, consideración y solidaridad en lo que se refiere a su integridad, bienestar, desarrollo y libertad.

Equipos de Salud.- Conjunto interdisciplinario de profesionales de la salud encargado de manera directa o indirecta de prestar servicios de diagnóstico, tratamiento o rehabilitación de las pacientes o de ofrecer servicios de salud pública.

Estándares de Conducta.- Comportamiento típico esperado del servidor público en el desempeño de sus tareas en el proceso de atención a la salud, la enseñanza, la investigación y la administración.

Ética.- Conjunto de principios y normas morales que regulan las actividades humanas.

Género.- Conjunto de personas o cosas semejantes entre sí por tener uno o varios caracteres esencialmente comunes.



Hostigamiento Sexual.- Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

INPerIER.- Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes

Principio.- Como norma moral es un valor que dirige el accionar de un sujeto de acuerdo aquello que dicta su conciencia. Está vinculado a la libertad individual, ya que es fijado sin una obligación que llega del exterior aunque es influido por la sociedad.

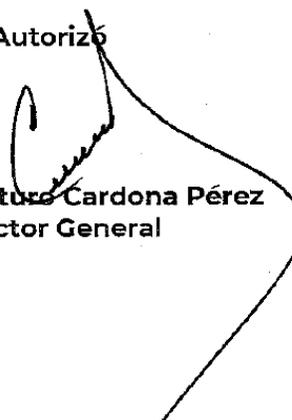
Regla de integridad.- Normativas o preceptos que deben respetarse. -Es un valor y una cualidad de quien tiene entereza moral, rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento.

Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Valores.- Principios morales rectores internos que guían la conducta de las personas.

El presente Código de Conducta fue actualizado y aprobado por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés y por el Órgano Interno de Control en el INPerIER, en la Cuarta Sesión Extraordinaria del 18 de julio de 2019

Autorizó


Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez
Director General