



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 2020



Índice

1. Carta invitación del Director General.....	3
2. Objetivo del Código de Conducta.....	4
3. Misión y visión del INPerIER.....	4
4. Ámbito de aplicación y obligatoriedad.....	5
5. Carta compromiso.....	5
6. Identificación de riesgos éticos (metodología).....	6
7. Mecanismo de participación para su elaboración.....	8
8. Conductas de las personas servidoras públicas del INPerIER.....	8
9. Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad.....	12
10. Acciones en caso de incumplimiento.....	13
11. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría.....	14
12. Difusión y promoción.....	14
13. Marco legal.....	14
14. Glosario.....	16



Carta invitación del Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez Director General

Con un cordial saludo a todos los colaboradores del INPerIER, tengo el agrado de compartirles, la última actualización de nuestro Código de Conducta, prevaleciendo el objetivo de orientar la actuación que debemos observar como personas servidoras públicas, en situaciones concretas en el desempeño de nuestras funciones, en las 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, este Código es un instrumento que permite fortalecer y refrendar el 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 las y 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 otras y 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 la población usuaria, 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.

Por lo anterior, se invita a todo el personal a asumir su compromiso con la ética, la integridad, la prevención de los conflictos de intereses; y actuar en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y de acoso sexual; así como de no tolerancia a la corrupción.

Ciudad de México, a 04 de agosto de 2020.

ATENTAMENTE

DR. JORGE ARTURO CARDONA PÉREZ
DIRECTOR GENERAL



2. 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 las y 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.

3. Misión y visión

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.

⁽¹⁾ Programa Quinquenal del Director General 2019-2024



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

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

Calidez: Trato amable y cortés que recibe la población usuaria 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.

4. **Ámbito de aplicación y obligatoriedad**

El presente Código de Conducta es un instrumento de carácter obligatorio, 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 otras y otros prestadores de servicios que laboran en y para el INPerIER.

5. **Carta compromiso**

Los y las servidoras públicas del INPerIER estarán obligados a suscribir 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 en materia de austeridad.

	Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes	CARTA COMPROMISO
Hago constar que he leído, conozco y comprendo el contenido del Código de Conducta del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes y comprendo en todos sus términos las obligaciones, principios, valores y demás conceptos descritos en el mismo, asumiendo el compromiso de cumplirlo en el desempeño de mis funciones.		
Tengo conocimiento que el Código de Conducta se encuentra publicado, para su consulta, en la normateca institucional, a la cual acceso en la página web: www.gob.mx/salud/inper		
Nombre _____		
Adscripción _____		
Plaza _____ No. de credencial _____		
Fecha: ____/____/____		_____ Firma



6. Identificación de riesgos éticos (Metodología)

Se identificaron los cargos, áreas y/o unidades administrativas que requieren especial atención por constituir áreas de riesgo ético, cuya definición se fundamenta en el artículo 4, fracción XIV del Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.

Para la identificación de los riesgos éticos, se consideraron: los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2019; los resultados del Informe Anual a que se refiere el inciso o), del numeral 6 de los Lineamientos generales para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal; así como, las faltas graves y no graves que establece la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Se presentan algunos ejemplos de manera enunciativa, más no limitativa.

Riesgos de Incumplimiento Normativo	
1	Reclutar y seleccionar al personal que no cubra el perfil del puesto.
2	Otorgar premios estímulos y recompensas no aplicando correctamente la norma.
3	No contar con un programa de capacitación basado en la DNC
4	No contar con la documentación soporte para la comprobación de los cheques emitidos
5	Que los servicios prestados se realicen sin encontrarse debidamente garantizados mediante las fianzas correspondientes.
6	Incumplimiento en la normatividad establecida para aportaciones de SAR, ISSSTE y FOVISSSTE
7	Desapego a las políticas existentes en los manuales de procedimientos
8	Incumplimiento a la normativa de COFEPRIS
9	No cumplir con documento que acredite la Certificación de los médicos como especialistas
10	No contar con licencias sanitarias vigentes o no cumplir con la normatividad de los diferentes servicios hospitalarios
11	No solventar en tiempo y forma las quejas de las pacientes ante las instancias correspondientes
12	Contratación de personal inhabilitado en áreas sustantivas
13	Falta de atención oportuna a las solicitudes de información requerida por la ciudadanía
14	Que el instituto no tenga la capacidad de implementar adecuadamente las disposiciones de los programas debido a la falta de procedimientos idóneos y capacitación oportuna (por ejemplo: Hospital Seguro)
15	Cambios en la normativa Institucional que obstaculicen la relación con las instituciones que participan en el proceso de profesionalización docente.
16	Cambios en la normativa extra institucional que obstaculicen la realización de los cursos o programas.
17	Falta de apoyo para la participación de los comités.



18	Falta de actualización de los manuales de organización y procedimientos; así como de la Estructura orgánica.
Riesgos de Adquisiciones	
19	No cumplir con lo establecido en la normatividad vigente y llevar a cabo procesos de licitación pública, para beneficiar a contratistas o servidores públicos.
20	Autorizar convenios modificatorios en plazo y monto que no estén debidamente autorizados.
21	No integrar adecuadamente la carpeta que se somete al comité y los subcomités
22	Que los proveedores con contratos asignados no entreguen en tiempo y forma
23	Que la información que presentan los licitantes no se apege estrictamente a lo solicitado en las bases de licitación
24	Que no se observe lo establecido en la LAASSP para llevar a cabo los procedimientos de contratación para la adecuada asignación y adjudicación
25	No licitar a tiempo los servicios o insumos necesarios para la operación institucional
Riesgos Presupuestales	
26	Que los recursos recibidos por donativos se apliquen para fines distintos para lo que fueron otorgados.
27	Que los recursos etiquetados por la H. Cámara de Diputados no sean aplicados para los fines que fueron autorizados.
28	Que no se observe lo dispuesto en los criterios de racionalidad, austeridad y disciplina presupuestal para el ejercicio del presupuesto gasto corriente.
29	No ejercer la debida supervisión con la finalidad de no comprometer recursos de ejercicios siguientes sin la debida autorización por parte de la SHCP.
Riesgos de Operación	
30	No verificar ni supervisar que los servicios prestados por Empresas subrogadas cumplan con lo establecido en las cláusulas de los contratos realizados para ese fin.
31	No dar la capacitación adecuada o asistencia al personal usuario para la operación del equipo médico y de laboratorio de nueva adquisición
32	No realizar el inventario físico del material existente en el Almacén
33	No contar con los insumos necesarios para el abasto de las áreas usuarias
34	No ejercer la debida inspección de material que se entrega a este Instituto por parte de los diversos proveedores
35	No contar con los reportes de caducidad y tipo de consumo de los productos en el almacén y farmacia
36	No realizar el mantenimiento correctivo a equipo médico y de laboratorio.
37	Que no se alcance la meta de protocolos nuevos programados debido a bajo número de propuestas por los investigadores institucionales.



38	Que no se alcance la meta de terminación de protocolos de investigación por retraso en la compra de insumos necesarios.
39	Que no se alcance la meta de artículos científicos publicados por retraso en el desarrollo de los proyectos de investigación.
40	Falta de cumplimiento del programa de monitoreo y evaluación de la calidad de los procesos educativos
41	Falta de cumplimiento en los tiempos de revisión de convenios interinstitucionales por parte del departamento jurídico que obstaculicen la formalización de convenios y acuerdos para rotaciones
42	Que no se cumpla con el programa de mantenimiento preventivo a inmuebles, instalaciones y equipo
43	Que la insuficiencia de recursos presupuestales condicione la adquisición de reactivos o materiales de baja calidad que comprometan la atención de las y los pacientes.
Riesgos de Información	
44	Que las áreas no proporcionen información oportuna y fidedigna para la elaboración de informes tanto internos como externos.
45	La pérdida de información contenida en bases de datos del área, por falta de mecanismos de seguridad.
Riesgos de Desempeño	
46	Falta de incorporación de investigadores al Sistema Nacional de Investigadores por ausencia de desarrollo curricular.
47	Falta de promoción de investigadores dentro del Sistema Institucional de Investigación por ausencia de desarrollo curricular.

7. Mecanismo de participación para su elaboración

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés invita al personal del INPerIER a participar en la elaboración de este Código de Conducta, a fin de fortalecerlo mediante la aportación de elementos, sugerencias y/o conductas al Código de Conducta.

Por lo anterior pone a su disposición el correo electrónico: programas@inper.gob.mx, o contactar a la extensión 465, donde se le brindará la atención y orientación respectiva sobre el procedimiento y/o mecanismo a seguir para, de este modo, asegurar la participación de las y los servidores públicos, para su posterior revisión por parte de los miembros del Comité.

8. 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 la población usuaria del servicio.
- 5) Brindar con medida, 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 la población usuaria

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 y los 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 las y 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 las y 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 labora.
- 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 y los 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 y los 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 y el 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 ⁽⁵⁾

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 las y los servidores públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

El conflicto de interés es considerado como falta administrativa grave de las personas servidoras públicas, por lo que deberá abstenerse de realizarla, mediante cualquier acto u omisión.

Incorre en actuación bajo Conflicto de Interés la persona servidora pública 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.

(5) Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Última Reforma 13-04-2020. Capítulo II De la Violencia Laboral y Docente. Artículo 10, 11 y 12.



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

9. 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.

a) Principios constitucionales	b) Valores
Legalidad Honradez Lealtad Imparcialidad Eficiencia	Interés Público Respeto Respeto a los Derechos Humanos Igualdad y no discriminación Equidad de género Entorno Cultural y Ecológico Cooperación Liderazgo
c) Directrices que rigen la actuación de las y los Servidores Públicos 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 honradez 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.



10. Acciones en caso de incumplimiento

Las y 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 las y 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.

11. 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.

12. Difusión y promoción

La difusión y promoción del presente Código se realizará por los medios electrónicos disponibles en el Instituto, privilegiando las medidas de austeridad; por lo que su publicación se realizará únicamente a través de la página web del INPerIER; y por correo electrónico institucional.

13. Marco legal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
DOF 05-II-1917 Última Reforma 08-05-2020

Código Penal Federal
DOF 14-08-1931 Última Reforma 01-07-2020

Ley General de Salud
DOF 24-01-2020

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
DOF 1º-02-2007 Última Reforma 13-04-2020

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
DOF 2-08-2006 Última Reforma 14-06-2018

Ley General de Víctimas
DOF 09-01-2013 Última Reforma 03-01-2017



Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad
DOF 30-05 -2011 Última Reforma 12-07-2018

Ley Federal del Trabajo
DOF 1º-04-1970 Última Reforma 02-07-2019

Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado
DOF 28-12-1963 Última Reforma 01-05-2019

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
DOF 11-06-2003 Última Reforma 21-06-2018

Ley de los Institutos Nacionales de Salud
DOF 26-05-2000 Última Reforma 29-11-2019

Ley General de Responsabilidades Administrativas
DOF 18-VII-2016 Última Reforma 13-04-2020

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
DOF 09-V-2016 Última Reforma 27-01-2017

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública
DOF 04-V-2015

Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados
DOF 26-I-2017

Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción
DOF 18-VII-2016

ESTATUTO ORGÁNICO DEL INPer
DOF 09-II-2015 Aprobado por Junta de Gobierno 09-IX-2014

TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica
DO 07-09-1981

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.
"Convención de Belém do Pará"
09-06-1994

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
DOF 12-05-1981

ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. DOF 02-IX-2016 y su actualización, publicada en el DOF 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

ACUERDO por el que se reforma y adiciona el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el DOF el 11 de marzo de 2020

Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
Publicado en el DOF 03 de enero de 2020.

Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, publicado en el DOF el 18/07/2017

14. 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 y el 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 la persona servidora pública 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 y los pacientes o de ofrecer servicios de salud pública.

Estándares de Conducta.- Comportamiento típico esperado de las personas servidoras públicas 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 o agresora 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.

Órganos Internos de Control. Las Unidades administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno en los entes públicos, así como aquellas otras instancias de los Órganos constitucionales autónomos que, conforme a sus respectivas leyes, sean competentes para aplicar las leyes en materia de responsabilidades de servidores públicos

Persona servidora pública.- Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

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 Segunda Sesión Ordinaria del 04 de agosto de 2020

Autorizó

**Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez
Director General**



**ÓRGANO INTERNO DE CONTROL EN EL
INSTITUTO NACIONAL DE PERINATOLOGÍA
"ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES"**

No. de oficio 12/250/OIC/193/2020

ASUNTO: APROBACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Ciudad de México, a 28 de Julio de 2020.

**MTRA. MARÍA DE LAS MERCEDES UGARTE SILVA
SUBDIRECTORA DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL
Y SECRETARIA EJECUTIVA DEL CEPCI
PRESENTE**

Por medio del presente, me permito enviarle un cordial saludo, asimismo, en respuesta a su correo electrónico recibido en esta misma fecha, y una vez revisadas las observaciones hechas valer por esta Titularidad y en atención a que se desprende que estas ya han sido cumplidas, en tal virtud, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 4 fracción I del Acuerdo por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el cinco de febrero de dos mil diecinueve, el suscrito tiene a bien aprobar el Código de Conducta del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes 2020, para los fines respectivos.

Sin más por el momento, quedo a sus órdenes.

Atentamente

**Mtro. Luis Carlos Arroyo Robles
Titular del Órgano Interno de Control
en el Instituto Nacional de Perinatología
"Isidro Espinosa de los Reyes"**

