



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL
DE PERINATOLOGÍA**
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES

Comité de Ética
Código de Conducta

Código de Conducta del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes 2022

El presente Código de Conducta fue actualizado y aprobado por el Comité de Ética y por el Órgano Interno de Control en el INPerIER, en la Segunda Sesión Ordinaria del 06 de junio de 2022

Autorizó

Dr. Jorge Arturo Cardona Pérez
Director General



Índice

Carta invitación del Director General.....	3
Objetivo del Código de Conducta.....	4
Misión y visión del INPerIER.....	4
Ámbito de aplicación y obligatoriedad.....	5
Carta compromiso.....	5
Identificación de riesgos éticos (metodología).....	6
Mecanismo de participación para su elaboración.....	8
Conductas de las personas servidoras públicas del INPerIER.....	8
Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad.....	12
Acciones en caso de incumplimiento.....	14
Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría.....	15
Difusión y promoción.....	15
Marco legal.....	15
Glosario.....	17



Carta invitación

Con un cordial saludo a las y 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 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 06 de junio de 2022

ATENTAMENTE

DR. JORGE ARTURO CARDONA PÉREZ
DIRECTOR GENERAL





2. Objetivo del Código de Conducta

Con fundamento en el TÍTULO PRIMERO, Capítulo I, Artículo 2 fracción II; Artículo 3, fracción III; TÍTULO SEGUNDO, Capítulo I, Artículo 20, fracción II y Cuarto Transitorio del CODIGO de Ética de la Administración Pública 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.

(1) Programa Quinquenal del Director General 2019-2024



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.

Calidad: Cualidad 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 la 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

Las y los servidores públicos 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 de Ética, 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 _____

Firma

Fecha: ____/____/____

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.

Se realizó una consulta formal con los Titulares de las Direcciones de Área, a fin de ratificar, modificar o integrar nuevos riesgos éticos o de corrupción que pudieran materializarse en las áreas a su cargo, identificándose los siguientes:

Proceso asociado	No.	Riesgo	Área responsable
Coordinar a las áreas requirentes, técnicas y contratantes con el propósito de llevar a cabo en forma oportuna y eficaz el procedimiento de contratación de bienes, arrendamientos o servicios que en su oportunidad resulte conveniente seleccionar para asegurar al Estado las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad y demás circunstancias pertinentes, así como cumplir con la programación y evitar compras de bienes innecesarios.	1	Requerimientos contemplados en los anexos técnicos sin robustecimiento informativo.	Dirección de Administración y Finanzas
	2	Que la cobertura de licitaciones públicas con respecto al PAAAS sea menor a la realización de procedimientos de compra o contratación por adjudicación directa.	Departamento de Adquisiciones
	3	Aumento en el número de solicitudes de compra emergente realizadas por las diversas áreas del Instituto, que incrementa los costos de adquisición.	





		4	Elaborar deliberadamente las bases de licitación con requisitos específicos que limiten la participación de proveedores, y que estén dirigidas a un proveedor en particular.	
2	Seleccionar a los aspirantes que por su nivel académico, personalidad, y experiencia laboral, cumplan con el perfil del puesto, acorde al Catálogo de Puestos vigente en el INPer.	5	Reclutar y seleccionar al personal que no cubra el perfil del puesto.	Dirección de Administración y Finanzas Departamento de Relaciones Laborales
3	Recibir, controlar y registrar los donativos conforme a la normativa del SAT	6	Que los recursos recibidos por donativos se apliquen para fines distintos para los que fueron otorgados.	Todas las Direcciones de área
4	Supervisar las notas médicas y demás información descrita por los médicos residentes en el expediente clínico, por parte de los médicos adscritos, en cumplimiento de la NORMA Oficial Mexicana NOM-004-SSA3-2012	7	Falta de supervisión del Médico adscrito, de las Notas médicas descritas por el médico residente en el expediente clínico	Dirección Médica
5	Proporcionar atención médica integral a pacientes con patologías perinatales y reproductivas de alta complejidad	8	No solventar en tiempo y forma las quejas de las pacientes para corregir las deficiencias del servicio	Dirección Médica
6	Implementar los protocolos correspondientes en materia de prevención de acoso sexual y hostigamiento sexual, a fin de sensibilizar al personal en el tema.	9	Incremento de denuncias del personal, por presuntos casos de acoso sexual y hostigamiento sexual al interior de la Institución	Comité de Ética
7	Implementar el Curso en bioética para las buenas prácticas clínicas dirigido a médicos residentes de la Especialidad de Ginecología y Obstetricia	10	Que se presenten situaciones de violencia, acoso u hostigamiento laboral o sexual, tanto entre los profesionales médicos, del INPer, como personal de pasantías, e inclusive hacia las pacientes	Dirección de Educación en Ciencias de la Salud
8	Atender las quejas y sugerencias realizadas por la población usuaria, respecto a la calidad de los servicios otorgados	11	Incremento de las quejas presentadas por la población usuaria, respecto al trato que reciben por parte del personal del INPer.	Dirección de Planeación Dirección Médica
9	Vigilar el cumplimiento de las normas éticas nacionales e internacionales, con la finalidad de proteger los derechos de los participantes en la investigación, a través de los Comités de ética y bioseguridad	12	Utilizar indebidamente los datos de los participantes en la investigación, para fines distintos a la investigación.	Dirección de Investigación



7. Mecanismo de participación para su elaboración

El Comité de Ética 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 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 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 persona servidora pública con valores

Son los comportamientos que se esperan del personal, independientemente de su nivel jerárquico, además de los compromisos del servicio público establecidos en el artículo 18 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022.

- 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.
- 5) Evitar comentarios, bromas, chistes y expresiones degradantes, sexistas y misóginas.
- 6) Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas, conforme a las disposiciones vigentes al efecto.



- 7) Reconocer siempre el buen desempeño, la disposición y la colaboración de las personas con quienes se labora.
- 8) Establecer un trato respetuoso con todas las personas, sin distinciones derivadas de la jerarquía organizacional.
- 9) Promover el respeto, el apoyo y la solidaridad entre todas las áreas y personas que forman parte de la institución.
- 10) Procurar una comunicación asertiva y manifestar los desacuerdos ante expresiones irrespetuosas u ofensivas de otras personas.
- 11) Motivar y promover el espíritu de equipo en el área de trabajo y en la institución.
- 12) Rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.

D. El personal de salud como docente e investigador(a) 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 de 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.

(2) Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. Última Reforma 01-06-2021. Capítulo II De la Violencia Laboral y Docente. Artículo 10, 11 y 12

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.

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

9. Principios, valores, compromisos y reglas de integridad del Servicio Público

Las definiciones de los principios y valores vinculados a los principios constitucionales, son las establecidas en el CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el 08 de febrero de 2022

a) Principios constitucionales y legales	b) Valores
Respeto a los Derechos humanos Legalidad Honradez Lealtad Imparcialidad Eficiencia Eficacia Transparencia	Respeto Liderazgo Cooperación Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico

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 intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público, de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado

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

d) Reglas de Integridad

1. Actuación, desempeño y cooperación con la integridad.- Actuar y desempeñar las funciones conforme a los principios, valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública.

2. Trámites y servicios.- Actuar con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismo, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial.

3. Recursos humanos.- Promover la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas servidoras públicas; así como aplicar rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público.

4. Información pública.- Garantizar, conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a información pública que se tenga bajo su cargo, tutelando en todo momento, los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de los datos personales, en los términos que fijan las normas correspondientes.

5. Contrataciones públicas.- Actuar con legalidad, imparcialidad, austeridad republicana y transparencia, para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicio, adquisiciones, arrendamientos, así como de obras públicas y servicios relacionado.





6. Programas gubernamentales.- Sujetarse a la normatividad aplicable con perspectiva de género, así como a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia y eficiencia.
7. Licencias. Permisos, autorizaciones y concesiones.- Verificar el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuar con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del interés público.
8. Administración de bienes muebles e inmuebles.- realizar las acciones para un uso eficiente y responsable, así como para un óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en caso de enajenación o transferencia, y promover en todo momento el cuidado de los bienes.
9. Control interno.- Actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas, para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción.
10. Procesos de evaluación.- Efectuar los procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad y analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados del desempeño.
11. Procedimiento administrativo.- Las personas servidoras públicas que participen en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración Pública Federal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

A partir de la entrada en vigor del Código de Ética de la Administración Pública Federal publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de febrero de 2022, toda referencia a la abrogada "Regla de integridad 13" o "Regla de Integridad de Comportamiento Digno", publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 02 de septiembre de 2016, que se encuentre mencionada en cualquier disposición o documento, deberá entenderse en términos del artículo 5, fracción IV del citado Código de Ética.

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 personas servidoras públicas reportar cualquier omisión o acto contrario ante el Comité de Ética, quien en uso de sus facultades actuará conforme a lo establecido en el Título Quinto Numerales 51 a 90 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.



Para presentar una denuncia ante el Comité de Ética por vulneraciones a los contenidos de este Código de Conducta, contactar a la extensión 465 o acude al Departamento de Operación de Programas Gubernamentales con la Secretaria Técnica del Comité de Ética.

11. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría

Corresponde al Comité de Ética 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 05-11-1917 Última Reforma 08-05-2020

Código Penal Federal
DOF 14-08-1931 Última Reforma 2-11-2021

Ley General de Salud
DOF 22-11-2021

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
DOF 1º-02-2007 Última Reforma 01-06-2021

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
DOF 2-08-2006 Última Reforma 21-10-2021

Ley General de Víctimas
DOF 09-01-2013 Última Reforma 18-02-2022

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 31-07-2021





SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL
DE PERINATOLOGÍA**
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES

Comité de Ética Código de Conducta

Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado
DOF 28-12-1963 Última Reforma 22-11-2021

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
DOF 11-06-2003 Última Reforma 22-11-2021

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 22-11-2021

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública
DOF 09-V-2016 Última Reforma 20-05-2021

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 Última Reforma 20-05-2021

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 emiten los Lineamientos Generales para la integración y
funcionamiento de los Comités de Ética. DOF 28 de diciembre de 2021.

CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal DOF 08-02-2022

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 emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

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.

Corrupción: En términos del segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.

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



sí misma y los demás respeto, consideración y Solidaridad en lo que se refiere a su integridad, bienestar, desarrollo y libertad.

Discriminación: Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, disminuir o impedir los derechos de cualquier persona, cuando ello se base en uno o más de los motivos que establece la fracción II del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal.

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.

Lenguaje incluyente y no sexista.- Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

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.



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



**INSTITUTO NACIONAL
DE PERINATOLOGÍA**
ISIDRO ESPINOSA DE LOS REYES

Comité de Ética

Código de Conducta

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.