

**CÓDIGO de Conducta del Instituto Nacional de Perinatología "Isidro Espinosa de los Reyes" 2023.**

---

**Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Secretaría de Salud.- Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes.- Comité de Ética.**

El presente Código de Conducta fue actualizado y aprobado por el Comité de Ética, en la Segunda Sesión Ordinaria del 06 de julio de 2023.

**Mensaje del Director General**

Con un cordial saludo a las y los colaboradores del INPer, 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, orientación sexual, condición de salud, estado civil, idioma 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;
- Fomentar la cultura de denuncia ante cualquier incumplimiento del Código de Ética de la Administración Pública Federal y del presente Código de Conducta;
- 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 la actuación bajo conflictos de intereses; y actuar en contra de conductas discriminatorias, de hostigamiento sexual y de acoso sexual; acoso laboral, así como de no tolerancia a la corrupción.

**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 CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF el 8 de febrero de 2022, 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" (INPer).

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 INPer, 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. Por lo anterior, este Código de Conducta no es una reproducción del Código de Ética de la Administración Pública Federal.

**3. Misión y visión**

El INPer 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:** Cumplir con los deberes, compromisos y obligaciones, aceptando las consecuencias de las decisiones y acciones de su actuar como persona servidora pública.

**Respeto:** Cualidad o valor que consiste en la consideración y valoración que tiene el individuo hacia las otras personas. 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 jerárquicos 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 para el personal externo que labora en y para el INPer. De igual manera, se constituye como un documento orientador para las y los alumnos que presten servicio social y prácticas profesionales en las instalaciones del INPer.

#### **5. Carta compromiso**

Las personas servidoras públicas del INPer, deberán suscribir de manera voluntaria, una carta compromiso, dejando constancia de que conocen y comprenden el Código de Conducta en términos del artículo 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana, y el numeral 8, fracción XIII, de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2020; 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.

## CARTA COMPROMISO

Protesto que he leído y conozco 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](http://www.gob.mx/salud/inper)

Suscribo de manera voluntaria:

Nombre \_\_\_\_\_

Función \_\_\_\_\_

Adscripción \_\_\_\_\_

Plaza \_\_\_\_\_ No. de credencial \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma

### 6. Identificación de riesgos éticos

#### a. Insumos Institucionales

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:

- 1) Insumos de Laboratorio Central utilizados con fines personales, en operaciones ajenas a la Institución.
- 2) Falta de capacitación formal en violencia obstétrica del personal de salud que atiende pacientes embarazadas fuera del INPer.
- 3) Contratación de personal que no cubre el perfil de puesto.
- 4) Contratación de servicios subrogados pagados en exceso.
- 5) Ensayos clínicos financiados por la industria farmacéutica, realizados sin el registro ante los comités de investigación y Ética en Investigación por el investigador principal.
- 6) Estudios de laboratorio clínicos y paraclínicos solicitados por los médicos residentes de los Cursos de Especialización o Cursos de Posgrado de Alta Especialidad en Medicina para uso personal o de familiares, sin autorización de la Dirección Médica.

#### b. Insumos del Órgano Interno de Control (2)

El diagnóstico emitido por el Órgano Interno de Control en el INPer, se basa en la información proporcionada por el Área de Quejas, Denuncias e Investigaciones y el Comité de Ética, de la cual se identificaron los tres principales riesgos de integridad, que pueden tener mayor incidencia o pueden causar mayor afectación de la institución, los cuales son:

- a) Primer riesgo de integridad.- Incremento de denuncias de personal por presuntos casos de acoso sexual y hostigamiento sexual al interior de la institución, vulnerando el principio de Respeto a los Derechos Humanos, con un nivel de riesgo alto para la institución; por lo que se recomienda realizar acciones de sensibilización y capacitación de las y los servidores públicos de la institución.
- b) Segundo riesgo de integridad.- El incumplimiento normativo por parte de las personas servidoras públicas, vulnerando los principios que rigen el servicio público, contenidos en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al dejar de observar manuales de procedimientos, leyes, reglamentos y demás normatividad que rige su actuar, lo cual vulnera el principio de Legalidad del Código de Ética, con un nivel de riesgo medio para la Institución; por lo que se recomienda sensibilizar a las y los servidores públicos a efecto de cumplir con las funciones que tienen encomendadas.
- c) Tercer riesgo de integridad.- No solventar en tiempo y forma las quejas de las pacientes para corregir las deficiencias del servicio, vulnerando el principio de Respeto a los Derechos Humanos, con un nivel de riesgo alto para la Institución.

### 7. Mecanismo de participación para su elaboración

Para la actualización del Código de Conducta, el Comité de Ética conformó una comisión redactora, encargada de la revisión del contenido, la redacción y el formato; y verificó que no exprese disposiciones contrarias al Código de Ética ni a los derechos humanos y libertades previstas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los instrumentos internacionales.

Como mecanismo de participación, se invitó al personal del INPer a externar sus sugerencias en la elaboración de este Código de Conducta, a fin de fortalecerlo. Para lo anterior, se puso a su disposición el correo electrónico: programas@inper.gob.mx, o contactar a la extensión 465.

## **8. Conductas de las personas servidoras públicas del INPer**

### **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, siempre con estricto apego a los manuales de procedimientos, leyes, reglamentos y demás normatividad que rige su actuar.
- 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 aquellas situaciones que requieran de cooperación y trabajo interdisciplinario, sobre todo para las y los pacientes que requieran atención especial.
- 4) Tratar de manera cálida y humana a la población usuaria del servicio y otorgar la mejor atención para su beneficio.
- 5) Brindar con mesura, prudencia y calidez la información que se le solicite, respetando la dignidad; cuando no se conozca dicha información, canalizarle hacia el área competente.
- 6) Guardar con la mayor confidencialidad la información relativa a pacientes conforme a lo establecido en la Ley vigente, la que se divulgará con autorización expresa de éstas o del responsable legal, con excepción de los casos previstos por la Ley.
- 7) Utilizar de manera eficiente y transparente, los recursos institucionales disponibles, incluyendo la optimización del uso de los equipos.

### **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) Tratar de manera cálida y humana a la población usuaria del servicio y otorgar la mejor atención para su beneficio, evitando prácticas de violencia obstétrica.
- 3) La relación con pacientes, familiares o responsables legales será amable, personalizada y respetuosa, evitando los diminutivos o familiaridades.
- 4) 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 y demás circunstancias personales.
- 5) 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.
- 6) Evitar demandar o aceptar cualquier tipo de favores con motivo de la prestación del servicio.
- 7) Tomar en consideración la opinión del y la paciente y de los familiares en la toma de decisiones en el manejo de sus condiciones de salud.
- 8) Buscar alternativas de solución en la realización de los trámites, sin que ello incumpla las políticas institucionales.

### **C. El personal de salud como persona servidora pública con valores**

- 1) El personal de salud, independientemente de su nivel jerárquico, adoptará los valores del servicio público establecidos en el artículo 13 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022 tales como: respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico.

### **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) Realizar siempre con supervisión, la práctica del personal en formación bajo su responsabilidad, conforme a las normas institucionales y programas académicos.

- 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 autonomía de participar en el estudio, sin que ello demerite la calidad de su atención.
- 5) Contar con la aprobación del Comité de Investigación, de Ética en Investigación y el de Bioseguridad para la realización de cualquier proyecto de investigación. Dichos comités dictaminarán sobre el inicio, desarrollo, conclusión o detención de proyectos, con base en el seguimiento de cada protocolo.
- 6) Respetar el consentimiento válidamente informado de la y el paciente para participar en proyectos de investigación, protegiendo sus derechos y dignidad humana.

#### **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 INPer.
- 2) Dar prioridad a las labores propias de la institución, sin anteponer intereses personales, ni contravenir las leyes que rigen el servicio público.
- 3) Otorgar el servicio de manera gratuita, sin aceptar retribuciones de ningún tipo, salvo que ello esté previsto en convenios que involucren al Instituto con otras instituciones, o cuando se trate de estímulos autorizados por éstas.
- 4) Solicitar ineludiblemente la autorización institucional, en el reclutamiento de pacientes para probar medicamentos, material o equipo médico, y sólo como parte del seguimiento de un protocolo formal autorizado por los Comités de Investigación, Ética y Bioseguridad.

#### **F. Acoso laboral y Docente (3)**

La persona servidora pública deberá evitar llevar a cabo conductas de Acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios, previstos en las Leyes Laborales, al personal subordinado o sobre el cual cuente con relaciones de poder.

Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.

La persona servidora pública con funciones docentes o de educación, deberá evitar realizar actos de abuso de poder que dañen la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de las y los estudiantes, pasantes, prestadores de servicio social, o cualquier persona en etapa de educación, que impidan su desarrollo y atenten 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**

La persona servidora pública deberá identificar si se encuentra en un posible conflicto de interés, es decir que sus intereses personales, familiares o de negocios, puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo o comisión.

Por lo anterior, incurrirá 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.

#### **H. Discriminación**

La persona servidora pública deberá conducirse de forma objetiva y racional, sin que su actuar o no actuar propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción a una o más personas.

La persona servidora pública actuará de forma imparcial, sin que su conducta esté motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

#### **I. Austeridad republicana**

La persona servidora pública del INPer, adoptará la austeridad republicana como valor fundamental y principio orientador de su actuar en el servicio público.

La persona servidora pública del INPer, se conducirá en estricto apego al orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales.

#### **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**

Respeto a los Derechos humanos

Legalidad  
Honradez  
Lealtad  
Imparcialidad  
Eficiencia  
Eficacia  
Transparencia

**b) Valores**

Respeto  
Liderazgo  
Cooperación  
Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico

**c) Directrices que rigen la actuación de las y los Servidores Públicos (4)**

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 asociarse con inversionistas, contratista o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad.
11. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflictos de intereses, de acuerdo a los establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo comisión.
12. 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.
13. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano.

**d) Reglas de Integridad (5)**

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 fijen 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 relacionados.
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.

**e) Comportamiento digno (6)**

Las personas servidoras públicas deben evitar realizar o tolerar actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexual, de las personas involucradas en tales casos.

Para ello, deberán evitar conductas tales como:

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
- e) Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;
- f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
- h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o la de otra persona, bien sean presenciales o a través de algún medio de comunicación;
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

## **10. Acciones en caso de incumplimiento**

Las personas servidoras públicas del INPer, 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. Instancias encargadas de la implementación, interpretación, consulta y asesoría**

Corresponde al Comité de Ética del INPer, 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. Asimismo, conocerá de las denuncias presentadas por vulneraciones al Código de Ética o al presente Código de Conducta.

El Órgano Interno de Control es la autoridad al interior del INPer, encargada del conocimiento de denuncias por presuntas faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

La Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCMAPF) de la Secretaría de la Función Pública, es la instancia encargada de emitir las disposiciones bajo las cuales se elabora el Código de Conducta.

## **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 INPer; y por correo electrónico institucional.

## **13. Marco legal**

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Código Penal Federal

Ley General de Salud

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

Ley General de Víctimas

Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad

Ley Federal del Trabajo

Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley de los Institutos Nacionales de Salud

Ley General de Responsabilidades Administrativas

Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados

Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción

ESTATUTO ORGÁNICO DEL INPer

TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica)

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

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética

CÓDIGO de Ética de la Administración Pública Federal

Protocolo de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual

Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación

## **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.

**Acoso Laboral:** Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional.

**Acuerdo.-** El ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

**Austeridad.-** Valor fundamental y principio orientador del servicio público mexicano, consistente en la conducta republicana y política del Estado que las entidades públicas están obligadas a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinadas.

**Autonomía.-** Facultad de la persona o la entidad que puede obrar según su criterio, con independencia de la opinión o el deseo de otros.

**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 que rigen la manera en que los individuos viven en sociedad y se relacionan entre sí, al igual que sus relaciones con el Estado y las obligaciones del Estado hacia ellos.

**Dignidad Humana.-** Valor que un individuo siente por sí mismo. Implica la necesidad de que todos los seres humanos puedan gozar de los derechos fundamentales en razón de su mera condición humana.

**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.-** Criterios o puntos de referencia de comportamiento que se espera de la persona servidora pública 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.-** Es la construcción social, cultural e histórica de la diferencia sexual, es decir, las ideas, valores y representaciones que la sociedad ubica como propias de los hombres o de las mujeres.

**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.

**INPer.-** 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.

**Ley.-** Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

**Órganos Internos de Control.** Las Unidades administrativas 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.

**Profesionalismo.-** Manera o forma de desarrollar cierta actividad profesional con total compromiso, mesura y responsabilidad, acorde a su formación específica y siguiendo las pautas preestablecidas socialmente.

**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.

Ciudad de México, a 16 de febrero de 2024.- Firma el Director General del Instituto Nacional de Perinatología Isidro Espinosa de los Reyes, **Jorge Arturo Cardona Pérez.-** Rúbrica.

**(R.- 549562)**

- 1 Programa Quinquenal del Director General 2019-2024.
- 2 Órgano Interno de Control en el INPer. Diagnóstico sobre los principales Riesgos de Integridad PAT 2023, L.A. 1.1.2.1.
- 3 Código de Ética de la Administración Pública Federal. DOF 08/02/2022.
- 4 Ley General de Responsabilidades Administrativas. Última reforma publicada en el DOF el 27 de diciembre de 2022
- 5 Código de Ética de la Administración Pública Federal. DOF 08/02/2022.
- 6 Código de Ética de la Administración Pública Federal. DOF 08/02/2022.