



Instituto Nacional  
de Salud Pública

# Comité de Ética

Encargado de asegurar la integridad y el  
cumplimiento ético de los servidores  
públicos.

*Código de Conducta*

# 2015

## **CONTENIDO**

- I. Introducción
- II. Código de Ética del personal adscrito a la Administración Pública Federal
- III. Código de Conducta del personal contratado al servicio del Instituto Nacional de Salud Pública
- IV. Bases para la Organización y Funcionamiento del Comité de Ética del Instituto Nacional de Salud Pública.
- V. Glosario

## I. Introducción

El Instituto Nacional de Salud Pública es un organismo dedicado a la investigación, docencia y servicios, que cuenta con una gran diversidad de personas, cuya labor en conjunto permite generar productos de alta calidad e impacto en la salud de la población.

Sin embargo, esta misma diversidad, implica una dependencia diaria de las relaciones interpersonales, ya que confluyen en un mismo entorno diferentes personalidades, perfiles heterogéneos, hombres y mujeres de orígenes, credos, edades, preferencias políticas, profesiones e intereses distintos.

Así mismo la importancia de la misión de nuestra institución requiere de altos valores personales para cumplir y mantener los estándares de calidad de nuestro trabajo. Un ambiente de armonía es, entonces, un factor esencial en la vida laboral de quienes colaboramos en esta institución, para lograr y alcanzar la misión del Instituto.

En una convivencia formada en ese «deber ser» y «deber hacer» que otorgan los valores éticos y morales del BIEN COMÚN, INTEGRIDAD, HONRADEZ, IMPARCIALIDAD, JUSTICIA, TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS, ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO, GENEROSIDAD, IGUALDAD, RESPETO Y LIDERAZGO (*valores plasmados en el código de ética del personal adscrito a la Administración Pública Federal - ver pág 3-*) , adoptándolos en la vida cotidiana y en el ejercicio inteligente de la libertad de elección que caracteriza al ser humano.

Por ello es que se ha considerado necesario establecer el presente Código de Conducta como precepto de observancia obligatoria, garantizando su aplicación permanente sin perjuicio de las normas jurídicas plasmadas en las leyes que regulan el desempeño del Instituto y del capital humano que lo sustenta.

Los conceptos establecidos en este documento son aplicables tanto a hombres como a mujeres que integran el personal del Instituto Nacional de Salud Pública, ya que las

actividades que cada uno desarrolla, repercuten en el hacer diario de la comunidad INSP, en la buena actuación frente al país y ante la sociedad.

## II. CÓDIGO DE ÉTICA DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL (APF)

### MARCO NORMATIVO

1.- LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL ADSCRITO AL SECTOR PÚBLICO FEDERAL.

ARTICULO 49.- La Secretaría, con sujeción a lo previsto en el artículo 48 de la Ley, emitirá un Código de Ética que contendrá reglas claras para que, en la actuación de las y los servidores públicos, impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, propiciando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad.

El Código de Ética a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerse del conocimiento a la comunidad contratada por la dependencia o entidad de que se trate.

2.- OFICIO-CIRCULAR POR EL QUE SE DA A CONOCER EL CÓDIGO DE ÉTICA DEL PERSONAL ADSCRITO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL. MIÉRCOLES 31 DE JULIO DE 2002.

Primer Párrafo; Dentro de las acciones que prevé la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas del personal contratado al servicio de la Administración Pública Federal para garantizar el adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, se encuentra la de elaborar un Código de Ética que contenga reglas claras para que, en la actuación del personal adscrito a la Administración Pública Federal impere invariablemente una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño en situaciones específicas que se les presenten, con lo cual se pretende propiciar una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad.

Décimo Párrafo; ... Cada una de las instituciones públicas a su cargo deberá, con base en el Código de Ética, elaborar y emitir un Código de Conducta específico, que delimite la actuación que deben observar sus servidores públicos en situaciones concretas que se les presenten, atendiendo a las funciones y actividades propias de cada institución.

## **CÓDIGO DE ÉTICA DE LA COMUNIDAD DE SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.**

### **BIEN COMÚN**

Todas las decisiones y acciones del servidor público deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades e intereses de la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad. La comunidad de servidores públicos no debe permitir que influyan en sus juicios y conducta, intereses que puedan perjudicar o beneficiar a personas o grupos en detrimento del bienestar de la sociedad.

El compromiso con el bien común implica que el personal contratado por la Administración Pública Federal debe estar consciente de que el servicio público es un patrimonio que pertenece a todos los mexicanos y que representa una misión que sólo adquiere legitimidad cuando busca satisfacer las demandas sociales y no cuando se persiguen beneficios individuales.

### **INTEGRIDAD**

El personal adscrito a la Administración Pública Federal debe actuar con honestidad, atendiendo siempre a la verdad.

Conduciéndose de esta manera, el servidor público fomentará la credibilidad de la sociedad en las instituciones públicas y contribuirá a generar una cultura de confianza y de apego a la verdad.

### **HONRADEZ**

El personal contratado por la Administración Pública Federal, no deberá utilizar su cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros.

Tampoco deberá buscar o aceptar compensaciones o prestaciones de cualquier persona u organización que puedan comprometer su desempeño como servidor público.

### **IMPARCIALIDAD**

La comunidad trabajadora en la Administración Pública Federal, actuará sin conceder preferencias o privilegios indebidos a organización o persona alguna.

Su compromiso es tomar decisiones y ejercer sus funciones de manera objetiva, sin prejuicios personales y sin permitir la influencia indebida de otras personas.

### **JUSTICIA**

La comunidad al servicio de la Administración Pública Federal, debe conducirse invariablemente con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que

desempeña. Respetar el Estado de Derecho es una responsabilidad que, más que nadie, debe asumir y cumplir el servidor público.

Para ello, es su obligación conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

### **TRANSPARENCIA**

El personal contratado por la Administración Pública Federal, debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley.

La transparencia en el servicio público también implica que los empleados contratados hagan un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

### **RENDICIÓN DE CUENTAS**

Para la comunidad trabajadora dentro de la Administración Pública Federal, rendir cuentas significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada y sujetarse a la evaluación de la propia sociedad.

Quien obliga, al personal contratado, a realizar sus funciones con eficacia y calidad, así como a contar permanentemente con la disposición para desarrollar procesos de mejora continua, de modernización y de optimización de recursos públicos.

### **ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO**

Al realizar sus actividades, el personal adscrito a la Administración Pública Federal, debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumiendo una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleje en sus decisiones y actos.

Nuestra cultura y el entorno ambiental son nuestro principal legado para las generaciones futuras, por lo que los servidores públicos también tienen la responsabilidad de promover en la sociedad su protección y conservación.

### **GENEROSIDAD**

El personal contratado por la Administración Pública Federal, debe conducirse con una actitud sensible y solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad y los servidores públicos con quienes interactúa.

Esta conducta debe ofrecerse con especial atención hacia las personas o grupos sociales que carecen de los elementos suficientes para alcanzar su desarrollo integral, como los adultos en plenitud, los niños, las personas con capacidades especiales, los miembros de nuestras etnias y quienes menos tienen.

### **IGUALDAD**

La comunidad al servicio de la Administración Pública Federal, debe prestar los servicios que se le han encomendado a todos los miembros de la sociedad que tengan derecho a recibirlos, sin importar su sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.

No debe permitir que influyan en su actuación, circunstancias ajenas que propicien el incumplimiento de la responsabilidad que tiene para brindar a quien le corresponde los servicios públicos a su cargo.

### **RESPETO**

El personal contratado por la Administración Pública Federal debe dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante.

Está obligado a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

### **LIDERAZGO**

Cada uno del personal contratado en la Administración Pública Federal, debe convertirse en un decidido promotor de valores y principios en la sociedad, partiendo de su ejemplo personal al aplicar cabalmente en el desempeño de su cargo público este Código de Ética y el Código de Conducta de la institución pública a la que esté adscrito.

El liderazgo también debe asumirlo dentro de la institución pública en que se desempeñe, fomentando aquellas conductas que promuevan una cultura ética y de calidad en el servicio público. La comunidad al servicio de la Administración Pública Federal, tiene una responsabilidad especial, ya que a través de su actitud, actuación y desempeño se construye la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

### III. CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL CONTRATADO AL SERVICIO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA

#### VALORES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSP

- ✓ **EXCELENCIA**
- ✓ **RESPONSABILIDAD**
- ✓ **LIBERTAD**
- ✓ **TRANSPARENCIA**
- ✓ **EQUIDAD Y JUSTICIA**
- ✓ **ÉTICA**
- ✓ **HONESTIDAD**

#### MISIÓN

Contribuir a la equidad social y a la plena realización del derecho a la protección de la salud a través de la generación y difusión de conocimiento, la formación de recursos humanos de excelencia y la innovación en investigación multidisciplinaria para el desarrollo de políticas públicas basadas en evidencia.

#### VISIÓN

El INSP es el centro de investigación y docencia líder en América Latina en la formación integral de la fuerza de trabajo en salud pública, y en la generación de conocimiento de referencia obligada para la formulación, organización y conducción de políticas públicas para la salud de alcance nacional y regional.

#### IDEARIO

El Instituto Nacional de Salud Pública...

- ... está comprometido con el medio ambiente
- ... concentra jóvenes promesas de la salud pública
- ... emprende una mejora continua, de la mano de su comunidad
- ... es líder regional en capacitación en salud pública
- ... es referencia obligada para diseñar y evaluar políticas públicas en salud
- ... innova y difunde el conocimiento como un bien público
- ... respalda las políticas sanitarias que requiere el país
- ... se encuentra en el camino de cumplir las metas que se ha trazado

## PROPÓSITO

El presente Código orientará la conducta de la comunidad trabajadora del Instituto, sin que su situación de autoridad, administrativa o de responsabilidad, afecte las relaciones interpersonales, a fin de que se apegue al adecuado cumplimiento de los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público, así como con la garantía de que su trabajo será siempre responsable, serio, objetivo e imparcial, orientado a la consecución de los objetivos del Instituto, en congruencia con la misión institucional.

## DEFINICIONES

Para el propósito de este Código Conducta, se entenderá por:

1. **Instituto:** al Instituto Nacional de Salud Pública.
2. **Capital Humano:** término que incluye a todo el personal del Instituto, sin importar su situación laboral en materia de autoridad, relación contractual o antigüedad: personal de base, confianza, honorarios y subrogados.
3. **Código:** al presente Código de Conducta.
4. **Comité:** Comité de Ética

## DISPOSICIONES GENERALES

El Código de Conducta deberá servir de guía moral en el ejercicio de las funciones que corresponden al Capital Humano del Instituto, siendo imprescindible que prevalezca el sentido ético, equidad y justicia, en toda actividad desarrollada como parte de la estructura que sustenta la investigación y docencia en materia de salud pública.

El presente Código tendrá observancia general para cada uno de los miembros del Instituto, quienes asumirán el compromiso de cumplirlo a partir de que formen parte del Capital Humano del Instituto y, asimismo, de vigilar que sea cumplido efectivamente, en caso contrario, que se lleve a cabo la aplicación de las sanciones disciplinarias conducentes, señaladas en Código de Conducta del Instituto, sin detrimento de las sanciones que en cada caso marquen las leyes, normas y reglamentos específicos vigentes.

## CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

Todos y cada uno del personal adscrito al Instituto, deberán:

1. Considerar un alto honor de pertenencia al Instituto, cuya principal motivación es servir a la sociedad.
2. Asumir el compromiso y la responsabilidad en la realización de su trabajo con una orientación de beneficio a la sociedad.
3. Dar, ante las instituciones y la sociedad en general, una imagen constructiva de dignidad personal, de calidad moral, humana y profesional.

4. Contribuir en las discusiones colegiadas del Instituto mediante una participación constructiva que aporte beneficios a la investigación con propósito, ya sea desde el ámbito educativo, de investigación o administrativo.
5. Mantener sus relaciones interpersonales dentro de un marco de estricto respeto, evitando siempre cualquier conducta que pudiera ser ofensiva hacia los demás o enmarcarse en un contexto de persecución, agresión o injusticia.
6. Asumir que la información que poseen y/o producen en el ámbito institucional, puede servir como apoyo a la sociedad y a otras instituciones, y podrán proporcionarla cuando sea solicitada por las vías conducentes.
7. Aplicar plenamente sus conocimientos científicos y/o recursos técnicos en su desempeño, preocupándose por la excelencia al mantenerse actualizado constantemente en su disciplina o rama de actividad.
8. Utilizar los recursos materiales que el Instituto proporciona para el desempeño de las labores, con estricta honradez, racionalidad y cuidado, de manera exclusiva para la consecución de los fines del propio Instituto.
9. Asegurarse de que la utilización y manejo de los recursos financieros del Instituto, sea siempre en apego estricto a las leyes, normas y reglamentos vigentes, teniendo el compromiso y el deber de denunciar ante la autoridad competente toda situación contraria.
10. Responsabilizarse de asuntos que tenga capacidad de atender e indicar los alcances de su trabajo y de las limitaciones inherentes. Solo aceptar funciones cuando cuente con los conocimientos necesarios y suficientes para desempeñarlas.
11. Responder individualmente por los actos que, con motivo del ejercicio de sus funciones, dañen o perjudiquen a terceros, incluso cuando se realicen de manera colectiva.
12. Observar oportunidad y puntualidad en todos los asuntos que desahogue como parte del ejercicio de sus funciones.
13. No ceder a otra persona, física o moral, las funciones o actividades que se le hayan delegado para su cumplimiento.
14. Dar crédito a los colegas, asesores y subordinados por su intervención en actividades relacionadas con productos de grupo.
15. Ser imparcial y ajustarse a la realidad al emitir una opinión o juicio en cualquier situación y ante cualquier autoridad o persona.
16. No utilizar títulos o grados académicos ni atribuirlos a otros cuando sean inciertos, ni presentarse como especialista en disciplinas para las cuales no esté facultado.
17. No encubrir o proteger con su cargo a ninguna persona no habilitada para el ejercicio de las funciones que le son propias, ni tampoco permitir que otras

personas utilicen su nombre o cargo para realizar actividades y funciones del Instituto en cualquiera de sus áreas.

18. No dar consultas y asesorías, pagadas o gratuitas, ya sea a su nombre o de terceros, de las cuales se pueda obtener un beneficio material o moral, sin seguir los procedimientos vigentes para ello en el Instituto.

19. Rechazar remuneraciones, obsequios o beneficios que se le pretendan otorgar, directa o indirectamente, por el ejercicio de su función, ni mucho menos podrá solicitar o insinuar su requerimiento para efectos del ejercicio de sus funciones. Deberá informar a la autoridad competente cuando se presente una situación que pueda poner en duda su honorabilidad y la de sus colegas.

20. Considerar que faltará al honor y dignidad profesional cuando, directa o indirectamente, intervenga o acepte arreglos y asuntos a título personal cuando estén vinculados a las labores desempeñadas en el Instituto.

21. No ejercer acciones de acoso laboral, hostigamiento y acoso sexual y discriminación.

## FALTAS ÉTICAS ESPECIALES

### En la formación académica de profesionales:

- Imponer formas y/o sistemas de trabajo que atenten contra la salud.
- Utilizar presiones académicas con fines sentimentales, de acoso, de hostigamiento sexual, pecuniarios o de otra índole distinta la académica.
- Omitir elementos necesarios para la formación académica de los profesionales de la salud.
- Incumplir con las obligaciones contraídas en el Programa de Estudios o de Trabajo, establecido para la formación de los recursos humanos.
- Delegar las responsabilidades del profesor titular del curso en los adjuntos o ayudantes, sin causa justificada.

### En el trabajo en equipo y en la relación entre profesores-investigadores:

- Adulterar, destruir, hurtar o apropiarse de elementos de la experiencia científica que pertenecen al grupo y que son necesarios para realizar la investigación o para la formación de recursos humanos.
- Impedir y/o negar el acceso a la información necesaria para la mejor interpretación y entendimiento de la experiencia científica efectuada por el grupo.
- Difundir y/o dar a otro deliberadamente, de manera oral o por escrito, información falsa, cambiando así el conocimiento o interpretación de la experiencia científica.
- Evaluar deliberadamente en forma injusta proyectos de investigación, manuscritos de artículos científicos, documentos o antecedentes personales necesarios para la producción o formación de recursos humanos.

**“En casos de conductas de cualquier servidor público del Instituto Nacional de Salud Pública que pudieran implicar responsabilidad administrativa, el Comité de Ética las hará del conocimiento del Área de Quejas del Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Salud Pública, en apego a lo dispuesto en la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.”**

## SENTIDO Y ALCANCE DE LOS VALORES INSTITUCIONALES PARA LA COMUNIDAD TRABAJADORA DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD PÚBLICA.

### ✓ Excelencia

Promover una cultura organizacional que permita actualizar la Misión, las metas de enseñanza de postgrado, investigación por misión y salud poblacional, enfocadas en el trabajo de excelencia traducida ésta como servicio relevante, investigación de alto valor estratégico y desarrollo de un programa de educación de postgrado prestigioso.

#### **Compromisos:**

- Todas las decisiones que tome como persona integrante del capital humano del INSP, sin importar mi empleo, cargo o comisión, deben estar apegadas a la Ley y a los valores contenidos en el Código de Ética del personal adscrito a la Administración Pública Federal.
- Desempeñaré con integridad las funciones asignadas, aprovecharé al máximo el tiempo de servicio y evitaré el dispendio.
- Debo establecer el compromiso de buscar de manera permanente la actualización y formación profesional propia, del personal a mi cargo y de mis compañeras y compañeros para el mejoramiento de nuestro desempeño.

### ✓ Responsabilidad

Promover una dirección responsable, basada en el liderazgo con el ejemplo, así como la interacción responsable con la comunidad.

#### **Compromisos:**

- Es mi obligación abstenerme de utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener beneficios personales o de tipo económico, privilegios, favores sexuales o de cualquier otra índole, con el propósito de beneficiar o perjudicar a terceros, ya que de lo contrario estaría afectando la confianza de la sociedad en el INSP y en el personal adscrito al mismo.
- Al interactuar con otros, debo ofrecer un trato justo, cordial y equitativo, orientado siempre por un espíritu de servicio. Asimismo, debo practicar una actitud de apertura, acercamiento, transparencia y rendición de cuentas de mis acciones así como de colaboración y participación en favor de la sociedad.

- Propiciar la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Donde se incide directamente en la generación de condiciones que permitan este balance, como es el caso de los permisos de cuidados parentales (para mujeres y hombres), así como las condiciones de paternidad. Por otro lado, se ubican de forma indirecta las acciones para la igualdad salarial y las promociones, ya que la obtención de mayores salarios y prestaciones inciden en una mejora de las condiciones de vida de las familias, además de que se fomenta el desarrollo personal y profesional del personal adscrito al INSP. También el respeto a los horarios laborales, por ser un punto nodal para que las personas adscritas al INSP puedan cumplir positivamente con sus responsabilidades familiares y personales.

✓ **Libertad**

Llevar a cabo Investigación por misión respetando y preservando la libertad creativa, cultivando una cultura de respeto por la libertad de opinión e intelectual.

**Compromisos:**

- Debo conducirme con dignidad y respeto hacia mi persona y hacia todo el personal adscrito al INSP, promoviendo el trato amable y cordial con independencia de género, discapacidad, edad, etnia, religión, lugar de nacimiento o nivel jerárquico.

✓ **Transparencia**

Dar cuentas claras y oportunas de las actividades institucionales y del uso de fondos a todos los individuos y grupos que participan o se ven afectados en el desempeño de las actividades del Instituto.

**Compromisos:**

- Actuaré con imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de la información interna.
- Rehusaré cualquier acción para alterar u ocultar registros y demás información interna del Instituto para obtener beneficios económicos o de otra índole (viáticos, compras, etc.).
- Promoveré el uso de los mecanismos adecuados para el acceso libre y transparente a la información que genera el INSP, siempre que ésta no se encuentre clasificada como reservada o confidencial por razones legales en cumplimiento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

✓ **Equidad y justicia**

Participar en la lucha por alcanzar la equidad en salud del pueblo de México, así como en el seno del Instituto y en las interacciones institucionales con otros individuos, grupos e instituciones.

Fortalecer el trabajo que promueva la equidad de género, étnica, económica, en un marco de respeto a las distintas religiones y orientaciones sexuales.

Prevenir, atender y, en su caso, denunciar todo tipo de violencia laboral, incluida la discriminación, el hostigamiento y el acoso sexual.

**Compromisos:**

- Los cargos públicos en el INSP, no son un privilegio sino una responsabilidad, por lo que me comprometo a que el trato entre el personal contratado por el INSP se base en la colaboración profesional y el respeto mutuo y no en diferenciaciones jerárquicas o sindicales.
- Tengo la obligación de promover una cultura responsable que propicie la presentación de quejas y denuncias.
- Evitaré cuestionar los méritos y logros obtenidos por la comunidad que integra el INSP.

✓ **Ética**

El INSP desarrollará sus actividades con los estándares éticos más elevados de responsabilidad e integridad establecidos en un código de ética, cuyo principal propósito es el de reforzar esos valores en la comunidad INSP.

**Compromisos:**

- Es mi obligación conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución, así como las leyes, los reglamentos y la normatividad aplicables, particularmente la correspondiente a las funciones que desempeño. En aquellos casos no contemplados por la Ley o donde exista espacio para la interpretación, debo conducirme con criterios de ética, transparencia, rendición de cuentas e integridad, atendiendo a los valores inscritos en el Código de ética de los servidores públicos de la Administración Pública Federal.
- Impediré el uso, la alteración, el compartir u ocultar información que obstaculice o perjudique las funciones y estrategias del Instituto o propicien favorecer o perjudicar a un tercero.
- Evitaré encontrarme en situaciones en las que mis intereses personales puedan entrar en conflicto con los intereses del INSP o de terceros. Cualquier situación en la que exista la posibilidad de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a los que me corresponden por mi empleo, cargo o comisión, representa potencialmente un conflicto de intereses.
- Evitaré comentarios desleales de la comunidad que integra al INSP, sobre todo cuando perjudiquen su reputación, buen nombre, calidad moral y prestigio personal o del Instituto.

✓ **Honestidad**

Desarrollar todas las actividades institucionales con la transparencia que lo exige la comunidad INSP así como con nuestros financiadores y la población mexicana.

**Compromisos:**

- Me comprometo a utilizar los bienes, instalaciones, recursos humanos y financieros del INSP únicamente para cumplir con su misión, adoptando criterios de racionalidad y ahorro.
- Evitaré apropiarme de las ideas, iniciativas o trabajo de otros.

✓ **Compromiso Social**

La comunidad INSP trabajará comprometida con la población y desarrollará actividades académicas que contribuyan a mejorar la salud poblacional.

**Compromisos:**

- Debo desarrollar acciones de protección al medio ambiente, así como cuidar y evitar poner en riesgo mi salud, mi seguridad y la del personal que labore en las instalaciones del INSP.

**DEL CUMPLIMIENTO**

El Comité de Ética fungirá como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código, con la facultad de emitir recomendaciones derivadas del incumplimiento del mismo, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio, y se harán del conocimiento del servidor público y de su superior jerárquico.<sup>1</sup>

Asimismo, el Comité comunicará al órgano interno de control del INSP acerca de las conductas de servidores públicos que conozca con motivo de sus funciones, y que puedan constituir responsabilidad administrativa<sup>2</sup> en términos de la Ley de la materia sin detrimento de las sanciones civiles, laborales y penales previstas en los ordenamientos jurídicos correspondientes.

Las quejas o denuncias pueden presentarse por escrito al presidente o presidenta del Comité de Ética, para lo cual es conveniente anexar los documentos que permitan al Comité cerciorarse de las acciones reportadas o en caso de no tenerse disponibles, mencionar a los testigos a quienes les conste los hechos que ubiquen al presunto responsable en el momento y lugar que se cometió la conducta violatoria del presente Código de Conducta.

---

<sup>1, 2</sup> DOF:06/03/2012

## **IV. BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA: ENCARGADO DE ASEGURAR LA INTEGRIDAD Y EL CUMPLIMIENTO ÉTICO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.**

### **CONTENIDO:**

- I. Introducción**
- II. De las disposiciones generales**
- III. De los términos**
- IV. De su objetivo**
- V. De su integración**
- VI. De las funciones**
- VII. De su operación**
- VIII. De las resoluciones**
- IX. Disposiciones transitorias**

## **BASES para la organización y funcionamiento del Comité de Ética del Instituto Nacional de Salud Pública**

### **I. INTRODUCCIÓN**

La Secretaría de la Función Pública publicó en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012, los Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, los cuales establecen en su Tercer Lineamiento que las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal constituirán su respectivo Comité de Ética.

En atención a lo anterior, con fecha 12 de Junio de 2012, el Instituto Nacional de Salud Pública celebró la primera sesión ordinaria, del Comité de Ética, teniendo como Presidenta a la Directora de Administración y Finanzas, Mtra. María Magdalena Castro Onofre.

### **CONSIDERANDO**

Que el ejercicio de la función pública debe apegarse a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, establecidos en el artículo 113 del Título Cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con el propósito de que impere invariablemente en el personal adscrito al Instituto Nacional de Salud Pública, una conducta digna que fortalezca a la institución y que a su vez responda a las necesidades de la sociedad.

En congruencia con lo señalado en el Programa Nacional de Rendición de Cuentas, Transparencia y Combate a la Corrupción 2008-2012, se pidió establecer acciones preventivas para garantizar el adecuado ejercicio del servicio público, en términos de lo previsto por el Título Cuarto de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, así como construir una cultura de ética pública que sirva para establecer valores y principios que guíen y orienten el actuar de los servidores públicos, con el propósito de dar puntual cumplimiento a la ley y sensibilizar a éstos sobre el papel ejemplar que deben desempeñar ante la sociedad.

El Instituto Nacional de Salud Pública, en virtud de las acciones que se realizan en cumplimiento a los programas sectoriales, especiales e institucionales, así como a los establecidos en diversas disposiciones jurídicas, lleva a cabo periódicamente el análisis y evaluación de su desempeño institucional, que le permite contar con un diagnóstico general y actualizado sobre los riesgos de corrupción, sus áreas críticas y de oportunidad, así como de su nivel de transparencia, por lo que con base en dicho diagnóstico está en

posibilidades de implantar las acciones permanentes a que se refiere la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.

Con fundamento en lo establecido en los *LINEAMIENTOS generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones*, Lineamiento Quinto, inciso a), se emiten las presentes.

**BASES PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA: Encargado de asegurar la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos.**

**II. De las disposiciones generales.**

**Art. 1.-** Las presentes bases regulan la organización y funcionamiento del Comité de Ética: encargado de asegurar la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos del Instituto Nacional de Salud Pública. El cual deberá implantar acciones permanentes para identificar y delimitar las conductas que, en situaciones concretas, deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

**III. De los términos.**

**Art. 2.-** Para efectos de las presentes bases, se entenderá por:

- **Bases:** Las presentes Bases para la organización y funcionamiento del Comité de Ética del Instituto Nacional de Salud Pública.
- **Código de Conducta:** el instrumento emitido por el Director General del Instituto, para orientar la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones; ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.
- **Código de Ética:** el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 31 de julio de 2002.
- **Comité de Ética;** encargado de asegurar la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos: es el órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior del Instituto Nacional de Salud, para coadyuvar en la emisión, aplicación y el cumplimiento del Código de Conducta, en el que se contemplan las acciones permanentes a que alude el artículo primero.
- **Instituto:** Instituto Nacional de Salud Pública.
- **Lineamientos:** los Lineamientos generales para el establecimiento de acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 6 de marzo de 2012.

- **Comunidad Institucional:** Término inclusivo que conjunta a personal de base y confianza, prestadores de servicios profesionales por honorarios, alumnos y personal perteneciente a las empresas que prestan servicios al Instituto.
- **Secretaría:** Secretaría de la Función Pública.
- **Unidad:** Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la Secretaría de la Función Pública.

#### **IV. De su objetivo.**

**Art. 3.-** El objetivo del Comité de Ética; encargado de asegurar la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos, es fungir como órgano de consulta y asesoría especializada para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta, así como en emitir recomendaciones derivadas del incumplimiento al mismo, las cuales deben consistir en un pronunciamiento imparcial, no vinculatorio y se harán del conocimiento del servidor público y de su superior jerárquico. Además, de comunicar al Órgano Interno de Control en el Instituto, de las conductas de servidores públicos que conozcan con motivo de sus funciones y que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la Ley en materia, sin que esto contravenga en la aplicación de otros procedimientos o sanciones establecidos en los reglamentos y las leyes vigentes.

#### **V. De su integración.**

**Art. 4.-** Corresponderá a la presidencia del Comité de Ética que estará a cargo de la o el Titular de la Dirección de Administración y Finanzas, establecer los mecanismos para la subsecuente elección de los servidores públicos del Instituto que, en su calidad de miembros electos, integraran el Comité de Ética; encargado de asegurar la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos. Los servidores públicos que sean propuestos para integrar el Comité, en su calidad de propietarios o suplentes, deberán en todo momento observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones los principios y valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta, además de:

- a) Contar con una antigüedad mínima de un año en el Instituto al momento de la elección.
- b) Expediente laboral limpio, con trayectoria de prestigio.
- c) Tener conocimiento profundo de las normas y reglamentos vigentes en el Instituto.
- d) Aceptarán su nombramiento voluntariamente, en el conocimiento de que es un título honorífico y que no recibirán salario alguno por sus funciones; y

- e) Comprometerse a guiar sus actos en congruencia con los principios que representan, guardando estricta confidencialidad respecto de los asuntos que tratan.

**Art. 5.-** El Instituto, constituirá su respectivo Comité de Ética; encargado de asegurar la integridad y el cumplimiento ético de los servidores públicos, integrado por el Titular de la Dirección de Administración y Finanzas, quien lo presidirá, y por integrantes electos.

- a) La persona titular del Instituto determinará, considerando la estructura ocupacional de la misma, el número máximo de miembros electos y los niveles jerárquicos que representarán en el Comité de Ética.
- b) La Oficialía mayor o su equivalente, designará a su suplente en el Comité de Ética; y ambos participaran con voz y voto.
- c) La Presidencia del Comité de Ética; designará la titularidad de la Secretaría Ejecutiva, así como a su respectivo suplente, quienes asistirán a las sesiones con voz y sin voto.
- d) Tendrán el carácter de miembros electos: aquellos servidores públicos que sean elegidos anualmente, como propietarios y suplentes, para representar el nivel jerárquico al que pertenezcan de acuerdo con la estructura ocupacional del Instituto y con independencia de su carácter de base o confianza.
- e) Los miembros propietarios deberán comunicar y justificar al Comité de Ética; sobre la imposibilidad de asistir a alguna de las sesiones, para que éste convoque a su suplente.
- f) Así mismo, en las sesiones del Comité de Ética; participaran como invitados permanentes con voz y sin voto, la persona Titular del Órgano Interno de Control, así como el o la Titular del Área de Asuntos Jurídicos y de la Subdirección de Recursos Humanos, quienes fungirán como asesores en el ámbito de sus respectivas competencias y designarán a sus respectivos suplentes.

**VI. De las funciones.**

**Art. 6.-** Corresponden al Comité de Ética, las funciones siguientes:

- a) Establecer las bases para su organización y funcionamiento, en términos de lo previsto en los Lineamientos.
- b) Elaborar y aprobar, durante el primer trimestre de cada año, su programa anual de trabajo, que contendrá cuando menos; los objetivos, metas y actividades específicas que tenga previsto llevar a cabo, así como enviar una copia del mismo a la unidad, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su aprobación.
- c) Participar en la emisión de Código de Conducta, mediante la elaboración del proyecto respectivo, así como coadyuvar en la aplicación y cumplimiento del mismo.
- d) Determinar los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y el método que se seguirá para evaluar anualmente los resultados obtenidos, así como difundir dichos resultados en la página web de la Institución.
- e) Proponer la revisión y, en su caso, actualización del Código de Conducta.
- f) Fungir como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.
- g) Emitir recomendaciones derivadas del incumplimiento al Código de Conducta, las cuales consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio y se harán del conocimiento del servidor público y de su superior jerárquico.
- h) Establecer el mecanismo de comunicación que facilite el cumplimiento de sus funciones.
- i) Difundir los valores contenidos en el Código de Ética y en el Código de Conducta y, en su caso, recomendar a los servidores públicos del Instituto, el apego a los mismos.
- j) Comunicar al Órgano Interno de Control en el Instituto, las conductas de los servidores públicos que conozcan con motivo de sus funciones, y que puedan constituir responsabilidades administrativas en términos de la Ley en materia.

- k) Publicar el Código de Conducta en la página web del Instituto para efectos de su uso y difusión.
- l) Las demás análogas a las anteriores y que resulten necesarias para el cumplimiento de sus funciones.
- m) El Comité de Ética, para el cumplimiento de sus funciones, se apoyará de los recursos humanos, materiales y financieros con que cuente el Instituto, por lo que su funcionamiento no implicará la erogación de recursos adicionales.

**Art. 7.-** Las personas que integren el Comité de Ética, además de las que establecen los Lineamientos, tendrán las siguientes funciones:

Son funciones de la Presidencia:

- a) Fomentar el cumplimiento del Código de Ética y del Código de Conducta.
- b) Convocar y presidir las reuniones del trabajo del Comité de Ética.
- c) Proponer la orden del día de cada reunión.
- d) Dirigir los procedimientos necesarios para llevar a buen término todo comunicado referente a faltas cometidas por el personal adscrito al Instituto en contra del Código; y
- e) Autorizar toda comunicación emitida por el Comité.

**Art. 8.-** Son funciones de la Secretaría Ejecutiva:

- a) Asistir a las reuniones a las que sea convocado por el Presidente.
- b) Apoyar al Presidente en las tareas del Comité de Ética.
- c) Levantar las actas de las reuniones, los acuerdos y soluciones a los conflictos en turno.
- d) Hacer llegar a los involucrados en un procedimiento, en tiempo y forma, los comunicados de citación y de resolución correspondientes.
- e) Integrarse al interior del Comité para la solución de situaciones específicas que requieran de una intervención, dando su opinión rigiéndose en todo momento por actitudes conciliatorias que busque llevar a buen término el conflicto en turno.
- f) Dar fe de los acuerdos tomados e informar de su cumplimiento al Presidente.
- g) Realizar las actividades afines y necesarias para el cabal cumplimiento de las arriba referidas.
- h) Coordinar las acciones para la actualización de los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta.
- i) Informar al Comité de la evolución de los indicadores y solicitar su difusión de comunicación interna.
- j) Integrar el orden del día de las sesiones, así como elaborar el acta correspondiente dentro de los tres días hábiles posteriores a la sesión y enviarla a

las personas que integran el Comité de Ética; en caso de que existiera alguna observación a la misma, se hará del conocimiento de la Secretaría Ejecutiva dentro de los cinco días hábiles siguientes.

- k) Enviar copia del programa de trabajo y evolución de los indicadores a la Unidad de Políticas de Transparencia y Cooperación Internacional de la Secretaría de la Función Pública y al Órgano Interno de Control en el Instituto Nacional de Salud Pública dentro de los veinte días hábiles siguientes a su aprobación.
- l) Recibir las consultas del personal adscrito al Instituto Nacional de Salud Pública, hacerlas del conocimiento del Comité de Ética y generar un histórico de los temas atendidos.
- m) Llevar un archivo de los documentos del Comité de Ética.

**Art. 9.-** Son funciones de los miembros de Comité:

- a) Asistir a las reuniones convocadas por el Presidente.
- b) Integrarse al interior del Comité de Ética, para la solución de situaciones específicas que requieran de su intervención, dando su opinión rigiéndose en todo momento por actitudes conciliatorias que busquen llevar a buen término el conflicto en turno.
- c) Dar fe de los acuerdos tomados.
- d) Ejercer su derecho a voz y voto.
- e) Revisar las actas de las sesiones que les sean enviadas por la Secretaría Ejecutiva; en caso de que existiera alguna observación a las mismas, se hará del conocimiento de la Secretaría Ejecutiva dentro de los cinco días hábiles siguientes a su recepción.
- f) Conocer, analizar y, en su caso, opinar sobre el proyecto de programa anual de trabajo, así como determinar los indicadores de cumplimiento del Código de Conducta y el método que se seguirá para evaluar anualmente los resultados obtenidos.
- g) Participar con la realización de propuestas para el mejor funcionamiento del Comité de Ética.
- h) Las personas integrantes del Comité de Ética contarán con un plazo de 3 días hábiles a partir de su recepción, para emitir su opinión, en caso de no manifestarse se considerará aceptada favorablemente la propuesta en los términos enviados. La aceptación deberá contar con opinión favorable de la mitad más uno de los

integrantes. En caso de empate, el Presidente del Comité de Ética tendrá el voto de calidad.

- i) Las demás actividades afines y necesarias para el cabal cumplimiento de las arriba referidas.

## **VII. De su operación.**

**Art. 10.-** El Comité de Ética sesionará cuando menos dos veces por año y las sesiones serán convocadas por la Presidencia del Comité con 5 días hábiles de anticipación a la fecha de reunión, indicando fecha, hora, lugar y orden del día.

**Art. 11.-** El Comité de Ética sesionará de manera extraordinaria cuando existan casos o situaciones que así lo ameriten.

**Art. 12.-** Con la finalidad de contribuir al ahorro de papel y demás recursos que permiten mejorar la eficiencia, los mecanismos de comunicación entre las y los integrantes del Comité se realizarán a través de medios electrónicos, haciendo uso del correo electrónico institucional.

**Art. 13.** Para sesionar, el Comité requerirá de la presencia de la persona titular de la Presidencia, así como de la mitad más uno de sus integrantes.

**Art. 14.-** Las determinaciones del Comité de Ética se tomarán por mayoría de votos de sus integrantes presentes y en caso de empate será la persona titular de la Presidencia del Comité quien ejerza su voto de calidad.

**Art. 15.-** El planteamiento de cualquier asunto que deba conocer el Comité de Ética, requerirá de su formulación por escrito al Presidente, el cual podrá hacerse de manera anónima a través de los medios de comunicación establecidos e identificados por el Comité de Ética o firmado por la persona interesada y avalada por alguna Asociación, Comité o Comisión vigente en el Instituto, para ambos casos es importante la presentación de evidencias que respalden o confirmen lo expuesto en la denuncia.

**Art. 16.** El Comité de Ética actuará de oficio o a petición de Comités, Comisiones o Asociaciones reconocidas por el Instituto y estará facultada para investigar y allegarse las pruebas que considere necesarias para opinar y resolver con apego a las normas de equidad, justicia y moral sobre los casos que conozca donde haya posible violación o incumplimiento de una persona al Código de Ética.

**Art. 17.** El Comité de Ética notificará por escrito a la persona denunciada a más tardar dos días hábiles después de conocido el reclamo y le concederá un término de ocho días hábiles para que manifieste lo que a su derecho convenga, igualmente para el caso de que ofrezca pruebas, éstas se recibirán en el día y la hora señalada para tal efecto y dictará el proyecto de resolución del asunto en no más de cinco días hábiles, notificando oportunamente al personal involucrado y a su superior jerárquico.

**Art. 18.** Para el Caso de que el Comité de Ética considere que la falta cometida por el reclamado amerite acciones regidas por leyes, normas o reglamentos vigentes, se turnará

a la autoridad respectiva. Todos los casos serán puestos a disposición del Órgano Interno de Control a manera de deslindar responsabilidades administrativas o faltas a la ley en materia.

**Art. 19.** Para los efectos de éstas bases, los puestos de autoridad, ya sea por el reclamante o el reclamado, no serán tomados en cuenta.

**Art. 20.** El Comité de Ética podrá conocer de los siguientes reclamos:

- Los efectuados por el académico en contra de uno de sus pares.
- Los efectuados por algún alumno en contra de algún académico.
- Los efectuados por el personal administrativo del Instituto.

**Art. 21.-** La resolución que falle y reclamo, se notificará personalmente a las partes, con conocimiento del Órgano Interno de Control.

**Art. 22.-** Contra la resolución que falle el reclamo, procederá el Recurso de Apelación ante el Director General, cuya decisión será inapelable.

**Art. 23.-** Para los casos no previstos en las presentes Bases, la Presidencia del Comité de Ética; establecerá los mecanismos para su correcta resolución, apegados a los valores y principios que enmarca el Código de Ética de los servidores públicos federales y el Código de Conducta del Instituto.

#### **VIII. De las resoluciones.**

**Art. 24.-** Además de las resoluciones civiles y penales previstas en los ordenamientos jurídicos que regulan la vida social en México y los lineamientos y reglamentos que atienden las responsabilidades de los servidores públicos federales, en particular en el ejercicio de las profesiones y las relaciones contractuales, las violaciones al Código de Conducta pueden dar lugar a sanciones disciplinarias que serán aplicadas por el Órgano Interno de Control y/o por las instancias correspondientes.

#### **XI. Disposiciones transitorias.**

**PRIMERO.-** Las presentes bases entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por el Comité de Ética del Instituto Nacional de Salud Pública.

## V. GLOSARIO

### A

#### ACOSO

Es un comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar, e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Aunque normalmente se trata de una práctica censurada, se reproduce en contextos donde el entorno social brinda condiciones para ello, al no existir una sanción colectiva contra dichos actos.

#### ACOSO LABORAL

También conocido como hostigamiento laboral o con el término anglosajón mobbing, se define en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia como un tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en un relación de subordinados de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar, se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

#### ACOSO SEXUAL

Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

### B

#### BIEN COMÚN

Es el conjunto de condiciones sociales que permiten y favorecen en los seres humanos el desarrollo integral de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad del INSP.

### C

#### CÓDIGO DE CONDUCTA

Instrumento que orienta la actuación de los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la Empresa

### D

#### DISCRIMINACIÓN

Es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

#### DISPENDIO

Gasto innecesario y excesivo de tiempo o dinero.

### E

#### EQUIDAD DE GÉNERO

Imperativo de carácter ético basado en el principio de justicia social que busca compensar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres.

**EQUIDAD**

Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de derechos y oportunidades iguales para mujeres y hombres, asimismo, significa implementar mecanismos de justicia distributiva, tales como las acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y decisiones.

**I****IDEARIO**

Conjunto de ideas y opiniones que un autor, movimiento intelectual, etc. tiene sobre un tema o sobre el mundo en general.

**IGUALDAD**

El principio de que todos los seres humanos son iguales, es el fundamento ético y político de una sociedad democrática. Puede explicarse desde dos enfoques: como igualdad de ciudadanía democrática o como igualdad de condición o de expectativas de vida. La primera dimensión se vincula con la idea de que a cada miembro de la sociedad le debe ser asegurado, de modo igualitario, un cierto catálogo de derechos básicos de modo que, al desarrollar su proyecto de vida pueda ejercer su condición de agente democrático. La segunda dimensión apunta a que una igualdad real importa, necesariamente, el establecimiento de un estado de cosas moralmente deseable, que garantice a cada ser humano el goce de un mínimo común de beneficios sociales y económicos.

**G****GÉNERO**

Conjunto de atributos simbólicos, sociales, políticos, económicos, jurídicos y culturales, asignados socialmente al ser hombre o ser mujer (formas de comportamiento, valores, actividades a realizar, su lugar en el mundo), que establecen roles y estereotipos de la mujer y del hombre, y a partir de los cuales las personas construyen sus identidades. Establece relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres que generan inequidades en el ámbito de la salud y de la vida en general. Es relacional, jerárquico, cambiante a través del tiempo, contextualmente específico e institucionalmente estructurado.

**H****HOSTIGAMIENTO**

Es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

**J****JUSTICIA**

Actuación que necesariamente se lleva a cabo en cumplimiento a las normas jurídicas inherentes a la función que se desempeña, con el propósito de aplicar de manera imparcial al caso concreto. Es obligado de cada servidora y servidor público conocer, cumplir y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

**L****LEGALIDAD**

Actuación apegada al Sistema Jurídico Mexicano.

**P****PECUNIARIO**

Del dinero efectivo o relativo él.

**S****SUBROGADO**

Persona que substituye o suple las funciones de otra.

**T****TRANSPARENCIA**

Permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en el servicio público también implica que la o el servidor público haga un uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

**V****VALORES**

Características que distinguen la actuación de las y los servidores públicos tendientes a lograr la credibilidad y el fortalecimiento de las instituciones públicas y del servidor público.

**VIOLENCIA LABORAL**

Es toda acción ejercida en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte de la persona encargada de emplear, de la persona en posiciones jerárquicas mayores, de la persona que tiene la función de mando, de una tercera persona con vinculación directa o indirectamente con la persona afectada o de quien tenga influencias de cualquier tipo sobre la superioridad.

**Comité de Ética del Instituto Nacional de Salud Pública**

Mtra. María Magdalena Castro Onofre.  
Director de Administración y Finanzas y Presidente del Comité de Ética.

J. Armando Vieyra Ávila.  
Director de Planeación y Secretario Ejecutivo.

Dra. Celia Mercedes Alpuche Aranda.  
Directora General Adjunta del Centro de Investigación sobre Enfermedades  
Infecciosas.

Técnico Enrique Herrera Ponce.  
Secretario General de la Sección 56 y Miembro Electo.

Dr. Simón Barquera Cervera.  
Director de Área de Políticas y Programas de Nutrición y Miembro Electo.

Dra. Luisa Elvira Torres Sánchez.  
Investigadora en Ciencias Médicas "F" y Miembro Electo.

Dra. Blanca Estela Pelcastre Villafuerte.  
Investigadora en Ciencias Médicas "D" y Miembro Electo.

Dra. Gabriela Torres Mejía.  
Directora de Área de la Dirección de Enfermedades Crónicas y Miembro Electo.

Karla Avril Osnaya Negrete.  
Invitada Permanente, Titular del Área de Recursos Humanos.

C. P. Olga Sámano Botello.  
Invitada Permanente, Titular del Órgano Interno de Control.