



Instituto Nacional
de Salud Pública

CÓDIGO DE CONDUCTA 2018

Contenido

Introducción

Fundamento: Código de Ética y Reglas de Integridad de los Servidores Públicos del Gobierno Federal

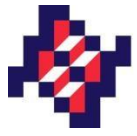
- Marco normativo
- Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal
 - Principios constitucionales
 - Valores
- Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública

Código de Conducta Específico para el personal contratado al servicio del Instituto Nacional de Salud Pública

- Propósito
- Definiciones
- Disposiciones generales
- Cumplimiento de las obligaciones laborales
- Faltas éticas especiales
- Sentido y alcance de los valores Institucionales para la comunidad trabajadora del INSP
- Del cumplimiento

Glosario

Anexos



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.

Asimismo, 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.

Actualización: Junio 2017.

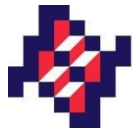
En una convivencia formada en ese «deber ser» y «deber hacer» que otorgan los valores éticos y morales del INTERÉS PÚBLICO, RESPETO, RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS, IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN, EQUIDAD DE GÉNERO, ENTORNO CULTURAL Y ECOLÓGICO, INTEGRIDAD, COOPERACIÓN, LIDERAZGO, TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS (valores plasmados en el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal- ver pág. 3-), además de aquellos valores como la EXCELENCIA, RESPONSABILIDAD, LIBERTAD, RESPETO, INTEGRIDAD, COOPERACIÓN, LIDERAZGO, TRANSPARENCIA, RENDICIÓN DE CUENTAS, EQUIDAD Y JUSTICIA, ÉTICA, HONESTIDAD Y COMPROMISO SOCIAL

(que forman parte fundamental del código de conducta del INSP) 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.

*Comité de Ética y de Prevención de
Conflictos de Intereses del
Instituto Nacional de Salud Pública.*



Principios institucionales

- Legalidad
- Honradez
- Lealtad
- Imparcialidad
- Eficiencia

Actualización: Junio 2017.

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.

Actualización: Junio 2017.

Visión

El Instituto Nacional de Salud Pública es el centro de investigación y docencia de referencia en México y con alto impacto en América Latina, líder 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.

Valores del Código de Conducta del INSP

- Excelencia
- Responsabilidad
- Libertad
- Respeto
- Integridad
- Cooperación
- Liderazgo
- Transparencia
- Rendición de cuentas
- Equidad y Justicia
- Ética
- Honestidad
- Compromiso Social

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

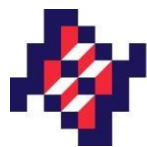
...es líder regional en capacitación en salud pública

...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.



Fundamento: Código de Ética y Reglas de Integridad de los Servidores Públicos del Gobierno Federal

A) MARCO NORMATIVO

a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 109. Fracción III.- Se aplicarán sanciones administrativas a los servidores públicos por los actos u omisiones que afecten la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deban observar en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Artículo 113

b) Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos

Artículos 7 y 49.- Se indica que es responsabilidad de los servidores públicos salvaguardar los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia; que la Secretaría de la Función Pública emitirá un Código de Ética que contendrá reglas claras de integridad, y que las dependencias y entidades, considerando las funciones que les correspondan, establecerán acciones para delimitar las conductas de sus servidores públicos en situaciones específicas, previo diagnóstico que al efecto realicen y conforme a los lineamientos que emita la mencionada Secretaría.

D.O.F. 19/07/2017.

c) **ACUERDO** que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. D.O.F. 20/05/2015.

Actualización: Junio 2017.

d) **ACUERDO** por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. D.O.F. 02/09/2016.

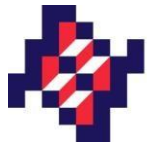
Actualización: Marzo 2018.

e) **ACUERDO** por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. D.O.F. 22/08/2017.

Actualización: Junio 2017.

f) **ACUERDO** por el que se emiten las Disposiciones y el Manual Administrativo de Aplicación General en Materia de Control Interno. D.O.F. 03/11/2016.

8. Considerar el Riesgo de Corrupción. - La Administración, debe considerar la posibilidad de ocurrencia de actos de corrupción, fraudes, abuso, desperdicio y otras irregularidades relacionadas con la adecuada salvaguarda de los recursos públicos al identificar, analizar y responder a los riesgos asociados, principalmente a los procesos financieros, presupuestales, de contratación, de información y documentación, investigación y sanción, trámites y servicios internos y externos:



Tipos de Corrupción.

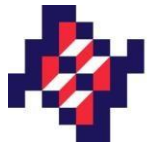
8.01 La Administración debe considerar los tipos de corrupción que pueden ocurrir en la institución, para proporcionar una base para la identificación de estos riesgos. Entre los tipos de corrupción más comunes se encuentran:

- Informes Financieros Fraudulentos. Consistentes en errores intencionales u omisiones de cantidades o revelaciones en los estados financieros para engañar a los usuarios de los estados financieros.
- Apropiación indebida de activos. Entendida como el robo de activos de la institución. Esto podría incluir el robo de la propiedad, la malversación de los ingresos o pagos fraudulentos.
- Conflicto de interés. Cuando los intereses personales, familiares o de negocios de un servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.
- Utilización de los recursos asignados y las facultades atribuidas para fines distintos a los legales.
- Pretensión del servidor público de obtener beneficios adicionales a las contraprestaciones comprobables que la Institución le otorga por el desempeño de su función.
- Participación indebida del servidor público en la selección, nombramiento, designación, contratación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión del contrato o sanción de cualquier servidor público, cuando tenga interés personal, familiar o de negocios en el caso, o pueda derivar alguna ventaja o beneficio para él o para un tercero.
- Aprovechamiento del cargo o comisión del servidor público para inducir a que otro servidor público o tercero efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja indebida para sí o para un tercero.
- Coalición con otros servidores públicos o terceros para obtener ventajas o ganancias ilícitas.
- Intimidación del servidor público o extorsión para presionar a otro a realizar actividades ilegales o ilícitas.
- Tráfico de influencias. Consistente en que el servidor público utilice la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro servidor público efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte.
- Enriquecimiento oculto u ocultamiento de conflicto de interés. Cuando en el ejercicio de sus funciones, el servidor público llegare a advertir actos u omisiones que pudieren constituir faltas administrativas, realice deliberadamente alguna conducta para su ocultamiento.
- Peculado. Cuando el servidor público autorice, solicite o realice actos para el uso o apropiación para sí o para su cónyuge, parientes consanguíneos, parientes civiles o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen parte, de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, sin fundamento jurídico o en contraposición a las normas aplicables.

8.02 Además de la corrupción, la Administración debe considerar que pueden ocurrir otras transgresiones a la integridad, por ejemplo: el desperdicio de recursos de manera exagerada, extravagante o sin propósito; o el abuso de autoridad; o el uso del cargo para la obtención de un beneficio ilícito para sí o para un tercero.

Factores de Riesgo de Corrupción.

8.03 La Administración debe considerar los factores de riesgos de corrupción, abuso, desperdicio y otras irregularidades. Estos factores no implican necesariamente la existencia de un acto corrupto, pero están usualmente presentes cuando éstos ocurren.



8.04 La Administración al utilizar el abuso, desperdicio y otras irregularidades como factores de riesgos de corrupción, debe considerar que cuando uno o más de estos están presentes podría indicar un riesgo de corrupción y que puede ser mayor cuando los tres factores están presentes. También se debe utilizar la información provista por partes internas y externas para identificar los riesgos de corrupción.

Respuesta a los Riesgos de Corrupción.

8.05 La Administración debe analizar y responder a los riesgos de corrupción, a fin de que sean efectivamente mitigados. Estos riesgos deben ser analizados por su relevancia, tanto individual como en su conjunto, mediante el mismo proceso de análisis de riesgos efectuado para todos los demás riesgos identificados.

8.06 La Administración debe responder a los riesgos de corrupción, mediante el mismo proceso de respuesta general y acciones específicas para atender todos los riesgos institucionales analizados. Esto posibilita la implementación de controles anti-corrupción en la institución.

Dichos controles pueden incluir la reorganización de ciertas operaciones y la reasignación de puestos entre el personal para mejorar la segregación de funciones.

B) CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO FEDERAL

A) Principios Constitucionales

El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal señala los siguientes Principios constitucionales que todo Servidor Público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función:

Legalidad

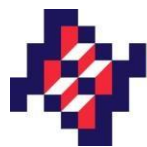
Los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las Leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez

Los servidores públicos se conducen 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 buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

Lealtad

Los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.



Imparcialidad

Los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Eficiencia

Los servidores públicos actúan 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 y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

B) Valores

El Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal señala los siguientes Valores que todo Servidor Público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:

Interés Público

Los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

Respeto

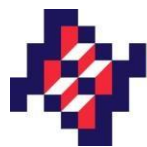
Los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Respeto a los Derechos Humanos

Los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: *Universalidad* que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de *Interdependencia* que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de *Indivisibilidad* que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de *Progresividad* que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Igualdad y No Discriminación

Los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el 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, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.



Equidad de género

Los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

Entorno Cultural y Ecológico

Los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medioambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Integridad

Los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.

Cooperación

Los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

Liderazgo

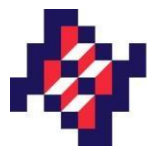
Los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la Ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Transparencia

Los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

Rendición de Cuentas

Los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.



C) Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública

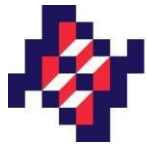
La Secretaría de la Función Pública (SFP) emitió las Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública ampliando y profundizando el Código de Ética de los servidores públicos:

1. Actuación pública

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a. Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b. Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c. Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d. Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e. Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f. Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político- electorales.
- g. Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h. Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i. Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apearse a las disposiciones normativas aplicables.
- j. Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente su jornada u horario laboral.
- k. Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l. Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquier de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- m. Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.
- ñ. Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- o. Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p. Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q. Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- r. Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.



2. Información pública

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

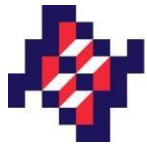
- a. Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c. Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d. Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e. Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f. Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g. Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h. Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i. Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j. Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k. Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera de liberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

3. Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a. Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
- b. Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c. Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
- e. Favorecer a los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f. Beneficiar a los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g. Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h. Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i. Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j. Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k. Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l. Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m. Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.



- ñ. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- o. Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- p. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

4. Programas gubernamentales

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participa en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a. Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b. Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en las reglas de operación.
- c. Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- d. Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcional por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.
- e. Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, lo cual incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- f. Discriminar a cualquier interesado para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g. Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h. Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

5. Trámites y servicios

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

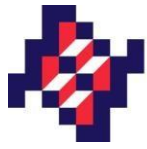
- a. Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b. Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c. Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d. Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.
- e. Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

6. Recursos humanos

El servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a. Dejar de garantizarla igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b. Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.



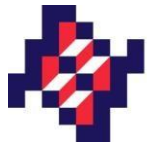
- c. Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d. Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.
- f. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las Leyes imponen a todo ciudadano.
- g. Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.
- h. Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- i. Otorgar a un servidor público subordinado, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- j. Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.
- k. Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- l. Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos de carrera, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las Leyes aplicables.
- m. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- n. Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.
- ñ. Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

7. Administración de bienes muebles e inmuebles

El servidor público que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.
- b. Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.
- c. Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo, a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- d. Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- e. Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.
- f. Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.
- g. Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- h. Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
- i. Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.



8. Procesos de evaluación

El servidor público que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apeg a en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a. Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información de la Administración Pública Federal o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b. Trascender el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c. Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d. Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones, programas y proyecto gubernamentales.

9. Control interno

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

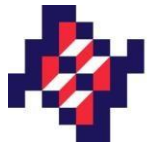
- a. Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b. Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c. Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
- d. Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.
- e. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f. Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g. Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h. Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.
- i. Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- j. Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.
- k. Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

10. Procedimiento administrativo

El servidor público que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a. Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.
- b. Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.
- c. Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.
- d. Excluir la oportunidad de presentar alegatos.
- e. Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.
- f. Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.
- g. Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.
- h. Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.



11. Desempeño permanente con integridad

Actualización: Junio 2017.

El servidor público que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

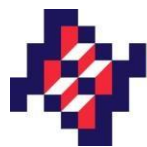
- a. Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b. Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- c. Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d. Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e. Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f. Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
- g. Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h. Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- i. Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- j. Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- k. Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
- l. Obstruir la presentación de denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- m. Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n. Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

12. Cooperación con la integridad

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público íntegro, las siguientes:

- a. Detectar áreas sensibles o vulnerables a la corrupción.
- b. Proponer, en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, corrupción y conductas antiéticas.
- c. Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.



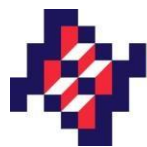
13. Comportamiento digno

Actualización: Junio 2017.

El servidor público en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- 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 mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f. Condicionar la obtención de un empleo, 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 o servicio público o evaluación escolar 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 de otra persona, bien sea 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, fotos, afiches, 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.
- p. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.



Código de Conducta Específico para el personal contratado al servicio del Instituto Nacional de Salud Pública

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

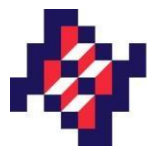
Para el propósito de este Código Conducta, se entenderá por:

Instituto: al Instituto Nacional de Salud Pública.

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.

Código: al presente Código de Conducta.

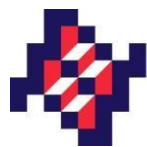
Comité: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.



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.

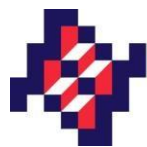
El presente Código tendrá observancia general para cada uno de los miembros del Instituto, quienes asumirán el compromiso de cumplirlo a partir de que formen parte del Capital Humano del Instituto y, asimismo, de vigilar que sea cumplido efectivamente, en caso contrario, éste comité formulará observaciones y recomendaciones y en su caso, delegará a las instancias correspondientes la aplicación de las sanciones disciplinarias conducentes que en cada caso marquen las Leyes, normas y reglamentos específicos vigentes.



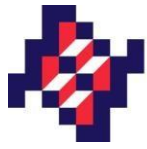
CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES

Todo el personal adscrito al Instituto, sin excepción, deberá:

- 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.
- 22** Informar oportunamente y a través de un formato oficial cuando se encuentre en una situación de conflicto de interés de acuerdo a los señalado en el artículo 8, Fracciones XI, XII, y XIV de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos.
- 23** Denunciar un conflicto de interés y en general cualquier incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.
- 24** Responsabilizarse del proceso de autoaprendizaje que requiera para conocer y comprender a cabalidad los valores y principios contenidos tanto en el Código de Ética como en las Reglas de Integridad y en el Código de Conducta, de manera tal que pueda aplicarlos de manera puntual en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.



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 a 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:

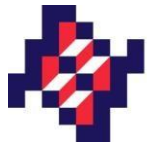
- Adulterar, destruir, hurtar o apropiarse de elementos de la experiencia científica que pertenecen al grupo y que son necesarios para realizar la investigación o para la formación de recursos humanos.
- Impedir y/o negar el acceso a la información necesaria para la mejor interpretación y entendimiento 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 el ejercicio de la función pública:

- Actuar por obra u omisión en contra de los principios constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.
- Ignorar los valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones; descritos en el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal.
- Intervenir, por motivo de su encargo, en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar o de negocios, incluyendo aquellos de los que pueda resultar algún beneficio para sí mismo, su cónyuge o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, para socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas fomen o hayan formado parte.

No informar por escrito (Anexo 1) al jefe inmediato sobre la atención, trámite o resolución de asunto que puedan clasificarse como conflicto de intereses y que sean de su conocimiento, y observar sus instrucciones por escrito sobre su atención, tramitación y resolución, cuando el servidor público no pueda abstenerse de intervenir en ellos.

“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 INSP

EXCELENCIA

Afianzar una cultura organizacional que busque el cumplimiento de la misión del INSP de generar y apoyar la aplicación del conocimiento y formar recursos humanos, con énfasis en la calidad y la relevancia como componentes esenciales de la excelencia.

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 de los Servidores Públicos del Gobierno Federal.
- Desempeñaré con integridad las funciones asignadas, aprovecharé al máximo el tiempo de servicio y evitaré el despido.
- 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.
- Propiciaré la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar, personal e institucional. Participaré 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, promoveré, en el alcance de mis funciones, 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 respetaré, en el ejercicio de mis funciones, los horarios laborales para que las personas adscritas al INSP puedan cumplir positivamente con sus responsabilidades familiares y personales.

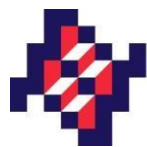
Actualización: Junio 2017.

LIBERTAD

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

COMPROMISOS

- Realizaré investigación por misión proponiendo innovaciones que no alteren los lineamientos de las líneas temáticas en el INSP.
- Aportaré sugerencias a mis jefes inmediatos respecto a los procedimientos laborales y actividades cotidianas, sin afectar las normas aplicables a los mismos.



R
E
S
P
E
T
O

La comunidad institucional se conducirá con austeridad y sin ostentación, otorgando un trato digno y cordial a las personas en general, a sus compañeros de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propicien el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento a través de la eficacia y el interés público.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- Debo dirigirme correctamente con un trato digno, cortés, cordial y tolerante hacia todo el personal adscrito al INSP, promoviendo el trato amable con independencia de género, discapacidad, edad, etnia, religión, lugar de nacimiento o nivel jerárquico.
- Escucharé y respetaré la opinión de los y las compañeras de trabajo.
- Trataré al personal de trabajo como me gustaría ser tratado.

Actualización: Junio 2017.

I
N
T
E
G
R
I
D
A
D

La comunidad del INSP actuará siempre de manera congruente con los principios que se deben de observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convenidos en el compromiso de todos de mostrar en su desempeño una ética que responda al interés público y de conducirse con plena probidad.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- Actuaré con honestidad, atendiendo siempre a la verdad.
- Recordaré que el desempeño de mis funciones refleja mi compromiso institucional.
- Los valores institucionales serán directrices para la conducción de mi actuar cotidiano laboral.

Actualización: Junio 2017.

C
O
O
P
E
R
A
C
I
Ó
N

Los miembros del Instituto deberán colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y fomentando la confianza de los ciudadanos en sus instituciones.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

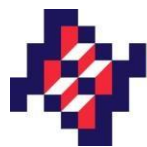
- Participaré junto con el personal de trabajo para el logro de un objetivo común, en beneficio del INSP.
- Colaboraré en las actividades que me sean asignadas para alcanzar los objetivos previstos.
- Trabajaré cordialmente en las actividades en equipo y participaré en las reuniones de trabajo.

L
I
D
E
R
A
Z
G
O

La comunidad del INSP deberá ser guía, ejemplo y promotora del código de ética; asimismo, deberá fomentar y aplicar en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la Ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- Debo promover y aplicar los valores institucionales, los valores del Código de Conducta y las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública en el instituto, así como en la sociedad, partiendo con el ejemplo personal.



T
R
A
N
S
P
A
R
E
N
C
I
A

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

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- 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.

R
E
N
D
I
C
I
Ó
N

C
U
E
N
T
A
S

Los funcionarios del INSP deberán asumir plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informarán, explicarán y justificarán sus decisiones y acciones y se sujetarán a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- Asumiré ante la sociedad la responsabilidad de desempeñar mis funciones y recursos asignados en forma adecuada.
- Aseguraré una rendición de cuentas oportuna, clara, imparcial y transparente.

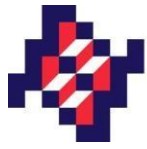
E
Q
U
I
D
A
D

J
U
S
T
I
C
I
A

Participar en la lucha por alcanzar la equidad en salud en México, así como en el seno del INSP y en las interacciones institucionales con otros individuos, grupos e instituciones. Fortalecer el trabajo en equidad, sin diferencia por género, raza, posición económica, religión y orientación sexual.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- 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 laborales.
- Tengo la obligación de promover una cultura responsable que propicie la presentación de quejas y denuncias.



É
T
I
C
A

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

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- 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 del Gobierno 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.

H
O
N
E
S
T
I
D
A
D

Desarrollar todas las actividades institucionales con la transparencia exigida por la comunidad INSP, así como con nuestros financiadores y la población mexicana.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

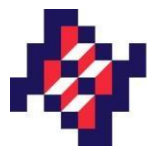
- Me comprometo a utilizar los bienes, instalaciones, recursos humanos y financieros del INSP únicamente para cumplir con su misión, adoptando criterios de racionalidad y ahorro.
- Evitaré apropiarme de las ideas, iniciativas o trabajo de otros.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O

La comunidad del INSP trabajará comprometida con la población y desarrollará actividades académicas que contribuyan a mejorar la salud de los grupos sociales más vulnerables, aportando de esta manera al logro de la equidad social.

C
O
M
P
R
O
M
I
S
O
S

- 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.



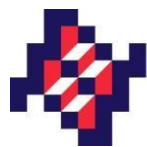
DEL CUMPLIMIENTO

Actualización: Junio 2017.

El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, fungirá como órgano de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con la observación y aplicación del Código de Conducta, con la facultad de formular observaciones y recomendaciones en el caso de denuncias derivadas del incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, que consistirán en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio y se harán del conocimiento del o los servidores públicos involucrados y de sus superiores jerárquicos.¹

Asimismo, el Comité comunicará al Órgano Interno de Control del INSP acerca de las conductas de servidores públicos que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia².

1,2, LINEAMIENTOS generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. DOF:20/08/2015



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 una 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

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.

Actualización: Junio 2017.

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.

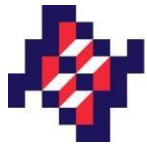
Dispendio

Gasto innecesario y excesivo de tiempo o dinero.

E

Equidad

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.



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.

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 Sexual

Actualización: Junio 2017.

El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

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.

J

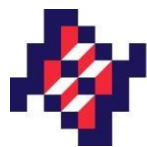
Justicia

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 obligación 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.

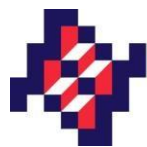
V

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 y de Prevención de Conflictos de Intereses del Instituto Nacional de Salud Pública

Presidente

Lic. Mario Gallegos Duarte

Director de Administración y Finanzas

Secretario Ejecutivo

Mtro. Carlos Alberto Delgado Escalona

Jefe de Departamento de Planeación Estratégica

Integrantes Titulares Temporales

Dra. Hortensia Reyes Morales

Directora Adjunta del CENIDSP

Dra. Blanca Estela Pelcastre Villafuerte

*Directora del Área de Determinantes y Retos
de los Sistemas de Salud*

Dra. Adriana Leticia Ramírez Sánchez

Subdirectora de Gestión Académica de la SAC

Dra. Mónica Arantxa Colchero Aragonés

*Jefa del Departamento de Maestría en Gerencia y
Dirección en Salud*

C. María de Jesús García Luevano

Soporte Administrativo

Lic. Yolanda Azpiazu Gaytan

Soporte Administrativo

C. Uvaldo Landa Marcelo

Soporte Administrativo

Asesores Permanentes

Lic. Eduardo Toledo Abascal

*Subdirector de Área y Apoderado Legal
del INSP*

M.A.P. Karla Avril Osnaya Negrete

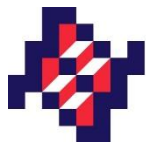
Subdirectora de Recursos Humanos

Lic. Humberto Paladino Valdovinos

Titular del Órgano Interno de Control

Anexos

ANEXO 1.-FORMATO PARA EXCUSARSE E INFORMAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO



Instituto Nacional
de Salud Pública

FORMATO PARA EXCUSARSE E
INFORMAR AL SUPERIOR JERÁRQUICO

(Lugar) a (día) del (mes) del (año)

Asunto: Se informa sobre conflicto de interés.

(Nombre del Superior Jerárquico)

(Puesto)

Presente.

Me refiero a las fracciones XI y XII del Artículo 8 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, en materia de conflicto de interés

Al respecto, me permito hacer de su conocimiento que el suscrito tiene dentro de sus atribuciones la de_____. En ejercicio de dichas atribuciones, considero que puedo encontrarme en una situación de posible conflicto de interés, toda vez que la imparcialidad con que desempeño mi empleo podría verse afectada por la relación que guardo con una (persona, empresa) que (participa en un procedimiento, labora en la misma dependencia, etc.).

En particular, (el suscrito, mi cónyuge, parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado, o parientes civiles, o terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales o de negocios, o socios o sociedades de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte) tiene una relación (personal, familiar, de negocios) con la persona (física, moral) de nombre _____, siento que (él/ella/uno de sus accionistas) es (mi, su) (socio, primo, amigo, etc.).

Por lo anterior, en cumplimiento a lo previsto por la Ley referida, me permito solicitar sus instrucciones sobre la atención, tramitación y resolución que deba dar a los asuntos que involucren a la(s) persona(s) referida(s), o bien, autorizarme para abstenerme de intervenir ellos.

Agradeciendo su atención, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

(Cargo del servidor público firmante)

(Nombre y firma)

C.c.p.- _____