



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



Instituto
Nacional
de Pediatría

Código de Conducta y Reglas de Integridad del Instituto Nacional de Pediatría.

**Trabajando por la Salud
de Nuestra Niñez
Mexicana.**



Índice.

	Pág.
Mensaje Directora General.	3
Misión, Visión y Valores Institucionales.	4
Nuestros Compromisos.	5
Objetivos y Ámbito de Aplicación.	7
Valores de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.	8
Principios Específicos.	9
Conocimiento y Aplicación de las Leyes y Normas.	10
Ejercicio del Cargo Público.	11
Uso y Asignación de Recursos.	12
Uso Transparente y Responsable de la Información Interna.	13
Conflicto de Intereses.	14
Clima y Cultura Institucional.	15
Relaciones entre Servidoras y Servidores Públicos.	16
Desarrollo Permanente e Integral.	17
Relación con la Sociedad.	18
Seguridad, Salud, Higiene y Medio Ambiente.	19
Relaciones con el Gobierno Federal, Estatal y Municipal.	20
Reglas de Integridad y Acciones que las Vulneran para el Ejercicio de la Función Pública.	21
Mecanismo de Denuncia.	39
Ruta de Atención a Víctimas de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Abuso Sexual y Explotación Sexual.	40
Pronunciamiento Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual. Explotación Sexual y Abuso Sexual.	41
Carta Compromiso.	44
Glosario.	46
Marco Jurídico.	54
Fuentes de Consulta.	55



Dra. Mercedes Macías Parra.

Directora General.

A todo el personal de Salud.

Una premisa en el Instituto Nacional de Pediatría (**INP**) ha sido el de respetar los derechos de todas las personas.

En los últimos años el Gobierno Federal ha hecho énfasis en preservar el trato igualitario el respeto a las creencias, al origen de las personas sin importar nivel de educación, raza, religión, sexo, ni nivel socio económico.

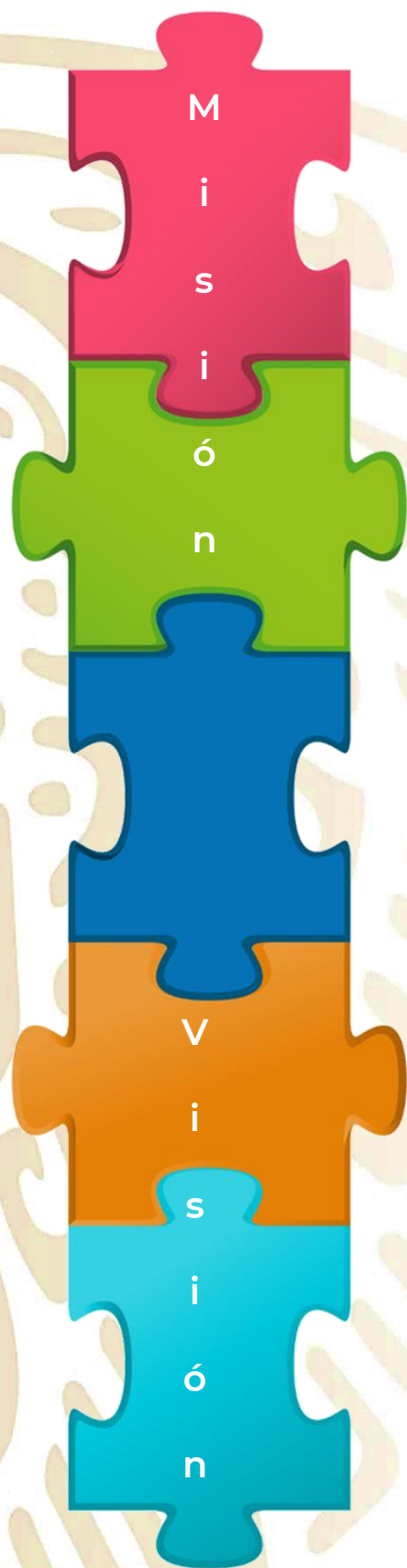
En la actualidad el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses de nuestro Instituto ha redactado un documento denominado Código de Conducta, con el propósito de que sea una referencia accesible y de fácil comprensión que les permita tanto a trabajadores como usuarios de la institución contar con la información pertinente para orientar su comportamiento y en caso necesario tener elementos suficientes para exigir el respeto a sus derechos antes las instancias que correspondan.

El documento estará disponible en la página del Instituto para futuras consultas ingresando a la siguiente liga:

<https://www.pediatrica.gob.mx/interna/comite.html>

Esperamos que el contar con este documento de referencia facilitará el Trato Digno y respetuoso a todas las personas y desde luego el Respeto a sus Derechos Humanos.

Las autoridades del **INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA** reiteramos nuestro compromiso y absoluto rechazo a las conductas que atentan contra la integridad y la dignidad de las personas. Asumimos el compromiso de actuar bajo el principio de **Cero tolerancia al Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual, Explotación Sexual y Abuso Sexual** con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la ética y dignidad que deben regir en el servicio público y garantizar el derecho a una vida libre de violencia que nuestra Constitución establece como un derecho humano inalienable.



Es el desarrollo de modelos de atención a la infancia y adolescencia a través de la investigación científica básica, clínica y epidemiológica, aplicada a las necesidades priorizadas de la población, a través de la formación y el desarrollo de recursos humanos de excelencia, para la salud, así como de la asistencia en salud de alta especialidad con gran calidad y constituyendo el modelo de atención de clase mundial.

Impactar en los indicadores básicos de salud de la infancia y la adolescencia, al disminuir la carga de la enfermedad y propiciar un financiamiento integral, así como una atención que incluya a la familia en los ámbitos que toca la enfermedad del niño. Es además una institución que comparte el liderazgo por la generación del conocimiento de las causas y los determinantes de la enfermedad en menores de 18 años. Está a la vanguardia porque anticipa soluciones a problemas emergentes, reemergentes y del rezago, con servicios certificado en calidad internacional.

Ejercer nuestras funciones con responsabilidad garantizando el cumplimiento de las metas y objetivos del INP.

Fortalecer una administración con base en los principios de legalidad, honradez, lealtad, respeto, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.

Actuar de manera transparente y responsable, rindiendo cuentas y erradicando la arbitrariedad, la corrupción y la impunidad.

Nuestros Compromisos.

Fomentar el desarrollo de una cultura de legalidad que garantice el apego de las y los servidores públicos a las Leyes.

Consolidar una organización ética e integra a través de las personas servidoras públicas de la Administración Pública que conforman el INP.

Elevar la calidad, la transparencia y la integridad de nuestras funciones para beneficio de la niñez mexicana.



Objetivos.

Establecer pautas de comportamiento a las que deben dar cumplimiento todas las personas servidoras públicas del INP, de manera que sus actuaciones se ajusten a los valores, principios y reglas de integridad Institucionales, indispensables para asegurar no solo ser mejores profesionales de la salud, sino también mejores seres humanos.

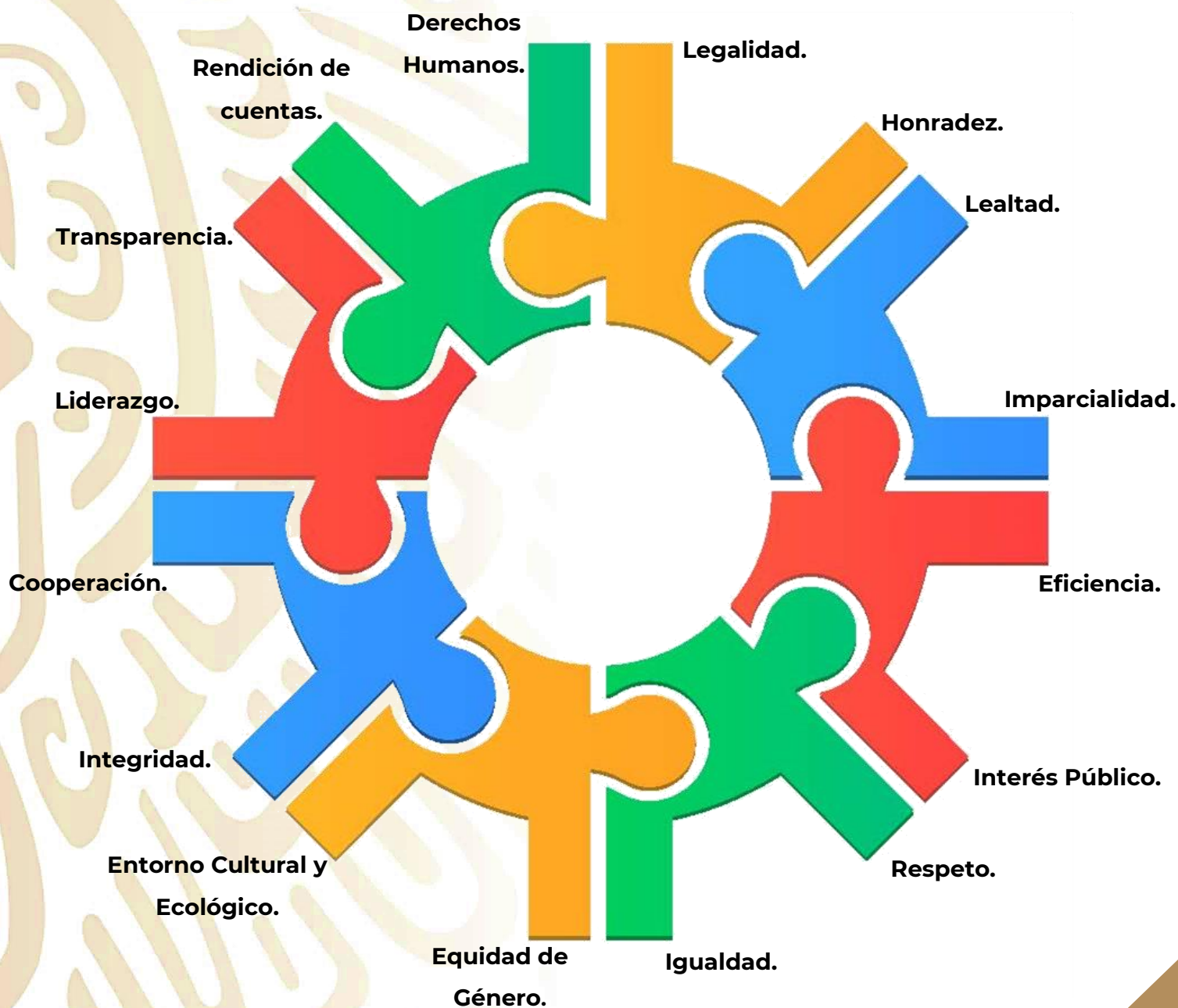
Construir un nuevo paradigma de cultura de la ética, que oriente a todas las personas servidoras públicas del INP.

Ámbito de Aplicación.

El presente Código de Conducta es un instrumento de carácter obligatorio y debe ser del conocimiento y aplicación de todas las personas servidoras públicas que laboran en este Instituto, sin importar su nivel jerárquico, especialidad, modalidad de contrato, función asignada o antigüedad en el puesto.

De la misma manera, los principios del presente Código de Conducta son extensivos a terceras personas como son: pacientes, proveedores, estudiantes, jubilados y agentes externos que tengan suscritos algún convenio o contrato con el Instituto.

Valores de las y los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal.





Principios Específicos.

Conocimiento y
Aplicación de las
Leyes y Normas.

Conocer, respetar y hacer cumplir la legislación. En aquellos casos no contemplados por la Ley también debo conducirme con criterios de ética, transparencia, e integridad, atendiendo a los valores inscritos en éste código.



Qué debo y no debo hacer



- ◆ Realizar mi trabajo conforme a la normatividad aplicable, conociendo y ejecutando los derechos para cumplir mis obligaciones y responsabilidades.
- ◆ Conducirme con honestidad, para prevenir un comportamiento que no esté acorde a la normatividad vigente, haciendo de su conocimiento de los superiores o instancias competentes de situaciones, actos, conductas o normas contrarias a las establecidas en la legislación.
- ◆ Saber que la explotación y abusos sexuales cometidos por trabajadores son faltas graves de conducta y pueden motivar la rescisión del contrato laboral o acciones penales.



- ◆ Ignorar o incumplir la normatividad aplicable para la realización de mis actividades.
- ◆ Elaborar ni interpretar cualquier tipo de normatividad que dé lugar a la discrecionalidad, para buscar un beneficio personal, familiar, o bien, a un tercero.
- ◆ Intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamiento humillantes, degradantes o explotadoras.



Ejercicio del Cargo Público.

Ejercer las funciones, cargo o autoridad, que me han sido encomendadas de manera responsable.



Qué debo y no debo hacer



- ◆ Llevar a cabo mis labores de acuerdo a los principios honradez, lealtad, transparencia, imparcialidad y eficiencia que rigen el servicio público.
- ◆ Portar mi gafete de identificación desde el acceso y dentro de las instalaciones del INP haciendo un uso adecuado del mismo.
- ◆ Cumplir de manera responsable con las obligaciones y facultades inherentes a mi empleo, cargo o comisión en el desempeño de mis funciones, respetando los horarios de inicio y fin de labores.
 - ◆ Respetar el horario de comida asignados para mí y mis colaboradores.



- ◆ Solicitar o aceptar, personalmente o a través de otra persona, dinero, regalos, favores o cualquier otra compensación a cambio de otorgar información, agilizar o autorizar algún trámite, permiso, concesión o bien para asignar un contrato, influyendo en decisiones de otras y otros servidores públicos, para lograr un beneficio personal, familiar o para terceros.
- ◆ Identificarme con un cargo distinto al que ostento y de acreditarme con títulos o grados académicos cuando no haya concluido los estudios correspondientes y satisfecho los requisitos establecidos en las disposiciones legales en la materia.
- ◆ Intercambiar dinero, empleo, bienes o servicios por sexo, incluidos favores sexuales u otras formas de comportamientos humillantes, degradantes o explotadoras.



Uso y Asignación de Recursos.

Ser responsable de administrar de manera eficiente y transparente los recursos públicos, financieros, tecnológicos, materiales, humanos e instalaciones, adoptando criterios de racionalidad y ahorro para el cumplimiento de nuestras actividades.



¿Qué debo y no debo hacer?



- ◆ Usar y asignar en forma transparente e imparcial y bajo los criterios de racionalidad, austeridad y ahorro, los recursos humanos, materiales y financieros, para que el trabajo, que me sea encomendado se realice de manera eficiente y responsable.
- ◆ Utilizar los bienes, muebles e inmuebles del INP para cuestiones estrictamente laborales, respetando los tiempos que se asignen para tal fin.



- ◆ Hacer mal uso del equipo de oficina, parque vehicular equipos médicos y en general de los bienes propiedad del INP, no reportando cualquier falla que presenten y de la que tenga conocimiento.
- ◆ Utilizar los servicios y recursos del INP para asuntos personales, políticos o religiosos, ni retirar de las instalaciones los bienes que me sean proporcionados para el desempeño de mis funciones.



Uso Transparente y Responsable de la Información Interna.

Facilitar el acceso público a la información gubernamental, de manera responsable y sin discrecionalidades, con apertura a las evaluaciones que la propia sociedad requiera, siempre y cuando no se encuentre clasificada como reservada.



¿Qué debo y no debo hacer?



- ◆ Custodiar y utilizar la información pública gubernamental, únicamente para los fines requeridos por el INP y lo que establece la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información General, Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- ◆ Proporcionar la información de forma veraz y oportuna a la sociedad o autoridad que lo requiera, mediante los mecanismos establecidos para ello y conforme a la normatividad aplicable.
- ◆ Proporcionar la información en tiempo y forma, cuando se me solicite, respetando el secreto profesional de la información que así lo requiera.
- ◆ Resguardar los documentos e información, que son resultado del ejercicio de mis funciones. Dando información oportuna y clara a los familiares de los pacientes



- ◆ Usar, sustraer, destruir, ocultar, inutilizar, divulgar, alterar total o parcialmente y de manera inadecuada, información que se encuentre bajo mi custodia, a la cual tenga acceso o conocimiento con motivo de mi empleo, cargo o comisión.
- ◆ Proporcionar información de cualquier índole, sin que haya mediado autorización alguna, de conformidad a la legislación aplicable en materia de transparencia y acceso a la información.
- ◆ Alterar, ocultar o divulgar información interna del INP, para obtener un beneficio económico y/o personal o de otra índole.
- ◆ Utilizar con fines distintos a los de la misión del Instituto los documentos y materiales elaborados internamente.



Conflicto de Intereses.

Abstenerme de participar en situaciones en las que los conflictos de intereses, personales, familiares o de negocios afecten el desempeño imparcial y objetivo de las funciones encomendadas. Evitando cualquier situación en la que exista la posibilidad de obtener o solicitar un beneficio económico, personal o de cualquier tipo, que sea ajeno a los que corresponden al empleo, cargo o comisión.



¿Qué debo y no debo hacer?



- ◆ Informar a mi jefe inmediato de aquellos asuntos en los que pueda presentarse el conflicto de intereses.
- ◆ Evitar situaciones en los que existan posibilidades de obtener un beneficio económico o de cualquier tipo que sea ajeno a lo que me corresponden por mi empleo, cargo o comisión.
- ◆ Solicitar ni aceptar regalos o estímulos de cualquier tipo que pretendan influir en mis decisiones o actuaciones, como servidora o servidor público en la Institución.

Clima y Cultura Institucional.

Dirigirme con cortesía y respeto hacia toda persona, sin distinción alguna y sin importar su condición de salud, discapacidad, origen étnico o nacional, edad, creencias religiosas, preferencias políticas o sexuales, clase social, sexo, género, estado civil u otra causa. Asumiendo el compromiso de combatir cualquier manifestación que violenta el clima laboral, o vulnere la integridad de las personas.

¿Qué debo y no debo hacer?



- ◆ Fomentar los valores del INP promoviendo la equidad y tolerancia hacia toda persona.
- ◆ Reconocer los méritos de mis compañeros y compañeras, fomentando siempre la colaboración y el trabajo en equipo. Respetando el espacio de trabajo de todos mis compañeros.
- ◆ Crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación del presente Código de Conducta
- ◆ Evitar y reportar cualquier manifestación de violencia dentro del INP. Fomentando la conciliación, solidaridad y comunicación efectiva entre compañeros de todas las áreas.
- ◆ Respecto a la sospecha de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales, deberé informar mediante los mecanismos de denuncia institucionales o que correspondan.



- ◆ Obstaculizar el trabajo y desarrollo de mis compañeros.
- ◆ Participar en conversaciones mal intencionadas que perjudiquen la imagen personal o laboral de mis compañeros y/o del INP, bajo ningún medio (verbal, medio electrónico, redes sociales etc)
- ◆ Provocar conflictos entre compañeros.



Relaciones entre Servidoras y Servidores Públicos.

Mantener un trato digno, justo y equitativo entre compañeras y compañeros, basado en el respeto mutuo y en los valores institucionales.



Qué debo y no debo hacer



- ◆ Identificar y aprovechar las fortalezas laborales del personal para lograr mejores resultados trabajando en equipo.
- ◆ Ofrecer a mis compañeras y compañeros de trabajo un trato basado en el respeto mutuo, sin importar las jerarquías.
- ◆ Respetar la libertad de expresión de mis compañeras y compañeros, así como de todas las personas con las que me relaciono.



- ◆ Hacer uso indebido de una posición de jerarquía para faltar al respeto, hostigar, amenazar y acosar laboral y/o sexualmente, o bien ofrecer un trato preferencial injustificado a mis colaboradores, compañeras y compañeros de trabajo.
- ◆ Ocultar, dañar o sustraer las pertenencias de mis compañeras y compañeros de trabajo.

Desarrollo
Permanente
e
Integral.

Promover, facilitar y participar en la capacitación, formación, desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes con el objetivo de lograr la mejora continua en el desempeño laboral.



Qué debo y no debo hacer



- ◆ Aprovechar las actividades de capacitación que brinde el INP y otras Instituciones, para lograr la mejora continua en mi desempeño laboral.
- ◆ Presentar propuestas de mejora para la prestación de servicios ante el jefe inmediato.
- ◆ Brindar las facilidades necesarias al personal de servicio a mi cargo que así lo solicite, de acuerdo a las necesidades del servicio para tomar cursos de formación y/o capacitación que promueva y organice el INP, así como de otras Instituciones.
- ◆ Dejar de capacitarme.



Relación con la Sociedad.

Ofrecer un servicio eficiente y de calidad a los familiares, pacientes y usuarios garantizando el trato digno, sin importar su condición de salud, discapacidad, origen étnico o de nacionalidad, edad, creencias religiosas, preferencias políticas o sexuales, clase social, sexo, género, estado civil u otras causas.



Qué debo y no debo hacer



- ◆ Utilizar un lenguaje apropiado y sencillo con todas las personas, en el ejercicio de mis funciones.
- ◆ Atender y orientar a todas las personas, pacientes y familiares, de manera oportuna con eficiencia, rectitud, cortesía y espíritu de servicio.
- ◆ Propiciar a través de los conductos apropiados, la vinculación de la sociedad con el INP y particularmente en acciones de transparencia, con beneficio para la atención de los usuarios, familiares y pacientes.



- ◆ Afectar los intereses de terceros ni anteponer los intereses personales a los del INP, cuando proporcione la atención o servicios que me correspondan en función de mi empleo, cargo o comisión.
- ◆ Dar un trato injusto, prepotente y/o discriminatorio a ninguna persona.
- ◆ Realizar acciones que propicien acercamientos sexuales de cualquier índole entre quienes proporcionan asistencia y protección y las personas beneficiarias, ya que estos actos se basan en una dinámica de poder desigual.
- ◆ Relaciones sexuales entre quienes proporcionan asistencia y protección y las personas beneficiarias que se basan en una dinámica de poder desigual.
- ◆ Actividades sexuales con personas menores de 18 años.



Seguridad, Salud, Higiene y Medio Ambiente.

Participar y desarrollar, actividades que nos ayuden a preservar el medio ambiente, para garantizar un entorno de trabajo seguro, higiénico y saludable.



Qué debo y no debo hacer



- ◆ Participar en actividades de protección civil, seguridad, higiene y protección al medio ambiente.
- ◆ Mantener mi lugar de trabajo limpio, seguro y ordenado.
- ◆ Hacer un uso racional y reutilizar, cuando se pueda, la papelería y el material de oficina, utilizando racionalmente el agua, gas y energía eléctrica del INP.
- ◆ Utilizar apropiadamente el equipo de protección durante la realización de las actividades encomendadas, utilizando adecuadamente las sustancias y materiales necesarios para el desarrollo del trabajo de los laboratorios clínicos y de investigación.



- ◆ Guardar o conservar alimentos y bebidas perecederos en los escritorios, archiveros y otros muebles no apropiados en los lugares de trabajo.
- ◆ Empezar cualquier acción que pueda poner en riesgo mi salud y seguridad, ni la de otras personas.
- ◆ Desacatar las normas establecidas por el Programa Interno de Protección Civil, Hospital Seguro, Prevención de Riesgos y todas las normas relativas a salvaguardar la seguridad, salud, higiene y medio ambiente en el INP.

Relaciones
con el
Gobierno
Federal,
Estatal y
Municipal.

Brindar el apoyo, atención y servicio que otras dependencias federales, estatales y municipales requieran del instituto, de acuerdo a los procedimientos internos establecidos.

¿Qué debo y no debo hacer?

- 
- ◆ Respetar las normas y procedimientos autorizados para las relaciones Institucionales con otras dependencias y entidades del gobierno.

- 
- ◆ Otorgar información o atención a otras dependencias del Gobierno Federal, Estatal y Municipal que no haya sido solicitada de manera oficial.
 - ◆ Retardar o dificultar la información y atención que requieran las demás dependencias del Gobierno Federal, Estatal y Municipal.
 - ◆ Solicitar u ofrecer favores a servidoras y servidores públicos de otras dependencias con fines personales.

Reglas de Integridad y Acciones que las Vulneran para el Ejercicio de la Función Pública.



**Programas
Gubernamentales.**

**Contrataciones
Públicas, Licencias,
Permisos, Autorización
y Concesiones.**

Información Pública.

**Trámites y
Servicios.**

Actuación Pública.

**Administración de Bienes
Muebles e Inmuebles.**

**Procesos de
Evaluación.**

**Recursos
Humanos.**

**Comportamiento
Digno.**

Control Interno.

Procedimiento Administrativo.

**Cooperación con la
Integridad.**

**Desempeño Permanente
con Integridad.**

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 y Derechos Humanos.

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 apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
- j)** Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con 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, administrativo o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera 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.

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 deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

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.
- o)** 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.
- p)** Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- q)** 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.

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.

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.

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 apeg 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 garantizar la 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, 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.
- o)** 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.

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, 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.

PROCESOS DE EVALUACIÓN.

El servidor público que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apeg a 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 proyectos gubernamentales.

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.

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) Observar 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.

DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD.

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 familiares, pacientes u otra persona.
- c)** Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita a los pacientes y público en general.
- d)** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo, personal subordinado, así como a familiares o pacientes.
- 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, 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, acusaciones o delaciones 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.

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

COMPORTAMIENTO DIGNO.

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 el Instituto.

Vulnera 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.
- o)** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- p)** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- q)** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Mecanismo de Denuncia.



Se exhorta a todos los Servidores Públicos del Instituto Nacional de Pediatría, pacientes, proveedores, agentes externos o cualquier persona que observe, sea víctima o tenga conocimiento del incumplimiento a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, al Código de Conducta Institucional, a las Reglas de Integridad, al Pronunciamiento **Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Explotación Sexual y Abuso Sexual** o Conflictos de Intereses, a que realicen su queja ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del INP, en los diferentes medios:

1. Correo Electrónico:

comitedeetica@pediatria.gob.mx.

2. Presencial.

Con la Secretaria Ejecutiva **C. Leticia Hernández López**, ubicada en la Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal. **Ext. 1739**

3. Consulta el Procedimiento para la Atención de Denuncias en:

https://www.pediatria.gob.mx/archivos/comite/comitetica_protocolo.pdf

4. También puedes hacer tu denuncia directamente en las oficinas del Órgano Interno de Control, o en los buzones que se encuentran en el interior del Instituto, o si prefieres en el correo: **quejas.inp@pediatria.gob.mx**

5. Atención a denuncias sobre Hostigamiento y Acoso Sexual con las consejeras:

Psic. María Juana Piña Ramírez al correo: **mpinara@pediatria.gob.mx**

Q.F.B. Edna Mercedes García Cruz al correo: **megarcia@pediatria.gob.mx**

6. Atención a denuncias sobre actos de discriminación.

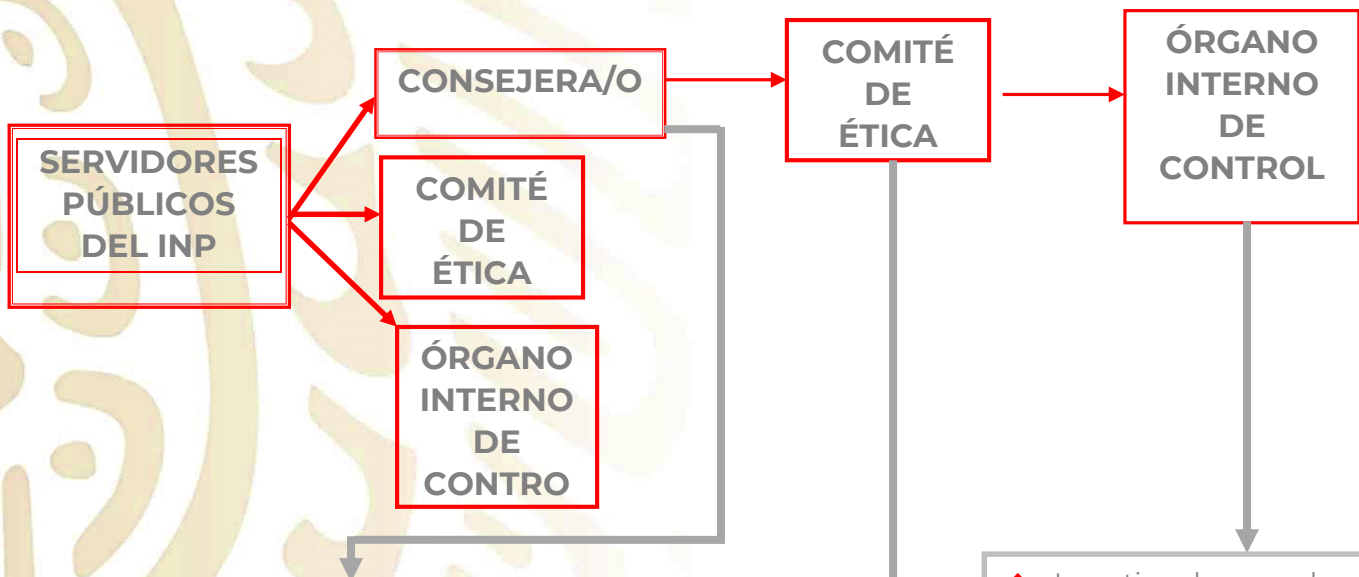
C. Yazmin Romero Rodríguez al correo: **yromeror@pediatria.gob.mx**

Dr. Eduardo de la Teja ángeles al correo: **edelatejae@pediatria.gob.mx**

Tus quejas pueden ser anónimas, sólo tienes que dejar un correo electrónico para enviarte notificaciones.

De la misma forma se les exhorta a que, si desean tener alguna asesoría o consulta sobre algún tema referente a Conflictos de Intereses o al Código de Conducta, pueden solicitarla vía telefónica al número: **10840900 Ext. 1739.**

RUTA DE ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ACOSO SEXUAL, ABUSO SEXUAL Y EXPLOTACIÓN SEXUAL.



- ❖ Orienta y acompaña: atención de primer contacto y en su caso de urgencia para que la víctima reciba atención especializada.
- ❖ Auxilia en la narrativa de los hechos.
- ❖ Analiza si en la narrativa se identifican conductas de HSYAS, Abuso sexual o Explotación Sexual.
- ❖ Captura denuncias y da parte al Comité de Ética en no más de 3 días hábiles.
- ❖ Da seguimiento ante el Comité al desahogo y atención a denuncias.
- ❖ Observa el cumplimiento del protocolo.

- ❖ Recibe la denuncia por parte de la persona consejera.
- ❖ Dicta medidas para la protección a la presunta víctima.
- ❖ Comunica a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones o recomendaciones adoptadas.
- ❖ Da vista al OIC de las conductas que constituyen responsabilidad administrativa.

- ❖ Investiga de acuerdo a los principios de legalidad, respeto, protección, y garantía de la dignidad e integridad personal e igualdad y no discriminación.
- ❖ Lleva a cabo el procedimiento administrativo que corresponda, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables en torno a la investigación de casos de HSYAS, Abuso sexual y Explotación Sexual.
- ❖ Finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso las sanciones administrativas respectivas.

**Pronunciamiento Cero
Tolerancia al Hostigamiento
Sexual, Acoso Sexual,
Explotación Sexual y Abuso
Sexual.**



Los comportamientos de **Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Explotación Sexual y Abuso Sexual**, constituyen conductas impropias no deseadas y son consideradas por quien las recibe como ofensivas, humillantes o embarazosas. Incluyen conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y de connotación lasciva, que violan el derecho a la libertad psicosexual de las personas.

En consecuencia, expresamos nuestra convicción y compromiso de actuar en el marco de las leyes, códigos y normas, y en particular, bajo la Regla de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública que, sobre el comportamiento digno, señala:

Toda persona, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, así como el público usuario y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social, por honorarios y personas subcontratadas, entre otras, deberán conducirse en forma digna, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de **Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Explotación Sexual y Abuso Sexual**, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Las actividades sexuales con menores de 18 años son un delito, y no se puede aducir como defensa una estimación errónea de la edad. Las personas servidoras públicas tenemos la obligación de crear y mantener un entorno que permita prevenir la explotación y los abusos sexuales. La explotación y los abusos sexuales cometidos por servidores públicos, prestadores de algún servicio y público en general constituyen faltas graves de conducta que serán sancionadas de forma paralela en la vía laboral y administrativa, haciendo de conocimiento de los hechos, a las autoridades en materia penal correspondiente conforme a la Ley.

Al promover la observancia de esta Regla, se busca asegurar que el personal que labora en nuestra Institución, sea tratado con respeto y que las autoridades actuemos en consecuencia, con el papel de guardián que nos corresponde.

El Comité de Ética, por su parte, tiene la obligación de desahogar los casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, conforme a los Lineamientos Generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético. Asimismo, deberá mantener canales de comunicación abiertos y asegurar que las personas que recurran a este Comité, lo hagan sin represalias de ningún tipo. En caso de que un trabajador albergue preocupaciones o sospechas respecto de la comisión de actos de explotación y abusos sexuales por otro miembro del personal, con independencia de que pertenezca o no al mismo organismo, deberá informar de esas preocupaciones mediante los mecanismos de denuncia existentes en el Instituto.

Sólo con instituciones apegadas a los principios de los derechos humanos, prevalecerán ambientes laborales respetuosos y de trato digno para fortalecer nuestra Institución y enaltecer los principios constitucionales de la Nación. Exhortamos a todo el personal del Instituto, a sumarse a la campaña de **Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Explotación Sexual y Abuso Sexual**.

DRA. MERCEDES MACIAS PARRA

DIRECTORA GENERAL

Ciudad de México a 2 diciembre de 2021

Con fundamento a lo establecido en el Art. 1 constitucional, reforma del 2011, Convenio de Belém do Pará; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW); Los seis principios básicos del Comité Permanente entre Organismos (IASC); Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; al Diario Oficial de la Federación (DOF) que publica el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública Emitido por la Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Función Pública e Instituto Nacional de las Mujeres, publicado el 31 de agosto del 2016, Convenio de Colaboración entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres suscrito el 9 de marzo del mismo año, así como el Código Penal Federal.

Carta Compromiso.



Carta Compromiso.

Yo, _____, confirmo la existencia de los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Conducta de las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Pediatría, así como al Pronunciamiento de **Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual, Explotación Sexual y Abuso Sexual** y lo referente al concepto de Conflictos de Intereses, los cuales he leído y comprendido y me comprometo a observarlos en mi actuar diario, promoviendo y fortaleciendo el cumplimiento de los propósitos institucionales. Asimismo, manifiesto bajo protesta de decir verdad, no tener conocimiento de la existencia de un Conflicto de Interés que pudiera interferir con el correcto desempeño de mi cargo, ni con lo establecido en el Código de Conducta del INP.

Lo anterior lo manifiesto para todos los efectos legales correspondientes.

Nombre:

Clave:

Área de Adscripción:

Fecha:

Firma:

Glosario.



Abstención.

Decisión tomada por una servidora o servidor público para no realizar una conducta cuyos efectos sean contrarios a los principios que rigen el servicio público.

Abuso Sexual.

Toda intrusión física cometida o amenaza de intrusión física de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción

Acoso.

Perseguir o molestar con peticiones, preguntas o quejas continuas e insistentes.

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.

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. El servidor público 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 servidor público esté 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.

Clima Laboral.

Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo concreto que son percibidos, sentidos o experimentados por las personas que componen la institución pública, privada o la organización que influyen en la conducta, eficacia y eficiencia de las y los trabajadores.

Conflicto de intereses.

Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario, para él o ella, y la integridad de sus acciones tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

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.

Cultura.

Conjunto de conocimientos que permite a las personas desarrollar su juicio crítico respecto de situaciones específicas.

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.*

Discriminación.

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: 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 cualquier otro motivo.

Eficacia.

Capacidad que tienen las y los servidores públicos de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado.

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.

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 medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

Equidad.

Principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones.

Equidad de Género.

Principio ético de justicia que consiste en eliminar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres y lograr el reconocimiento a las diferencias de género, sin que éstas impliquen una razón para discriminar.

Explotación Sexual.

Todo abuso cometido o amenaza de abuso en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, a los efectos, aunque sin estar exclusivamente limitado a ellos, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona.

Facultades.

Aptitud, poder o derecho para realizar alguna acción específica.

Generosidad.

El servidor público 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.

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, 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.

Hostigamiento Sexual.

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

Igualdad.

Principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

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.

Integridad.

Actuación sustentada en la honestidad, atendiendo siempre a la verdad. Conduciéndose de esta manera, la o 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.

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.

Justicia.

El servidor público 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.

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.

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.

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.

No discriminación.

Toda distinción, exclusión, o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, condición de salud, discapacidad, edad, creencias religiosas, preferencias políticas o sexuales, clase social, sexo, género, estado civil u otra causa, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Normas.

Reglas que deben observarse por las y los servidores públicos en el ejercicio de las conductas, tareas y actividades.

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.

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.

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.

Valores.

Se entiende por valor moral todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona.

Marco Jurídico.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- **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. **(DOF: 20/08/2015).**
- **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 Intereses. **(DOF: 02/09/2016 y 22/08/2017).**
- **ACUERDO** por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. **(DOF: 12 de octubre de 2018).**
- **ACUERDO** por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal. **(DOF: 5/02/ 2019).**
- Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, emitido por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés. **(abril 2019).**
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. **(DOF: 03/01/2020).**

Fuentes de Consulta.

- ✚ **"Glosario de Genero INMUJERES"**
cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf, noviembre 2007.
- ✚ **ACUERDO.** *Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, 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.*
- ✚ **"Acuerdo por el que se establece el procedimiento para la recepción y disposición de obsequios, donativos o beneficios en general que reciban los servicios públicos de la Administración Pública Federal",**
junio 2013.
- ✚ **"La discriminación y Derecho a la no Discriminación"** *Comisión Nacional de Derechos Humanos, abril 2012.*
- ✚ **" Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación" Reformada y**
decretada el 20 de marzo del 2014.
- ✚ **"Ley General de Acceso a las Mujeres a una vida libre de violencia"** *1 febrero de 2007.*
- ✚ **"Código de Conducta de la Secretaría de la Función Pública",** *2021.*
- ✚ **" Proyecto Estratégico de la Directora General del INP 2021-2025**
- ✚ **Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.** *Publicado el 03 de enero de 2020.*
- ✚ **"Boletín del Secretario General de Naciones Unidas, ST/SGB/2003/13"**
<https://undocs.org/pdf?symbol=es/ST/SGB/2003/13>
- ✚ **Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal.**

FECHA DE EMISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

01 diciembre 2021

*Insurgentes Sur 3700-C, Col. Insurgentes Cuicuilco, Alcaldía Coyoacán, C.P.
04530, Ciudad de México. Tel 52(55) 10840900, www.pediatrica.gob.mx*

Información: *Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.*

Infografías: *Subdirección de Tecnologías de la Información.*

