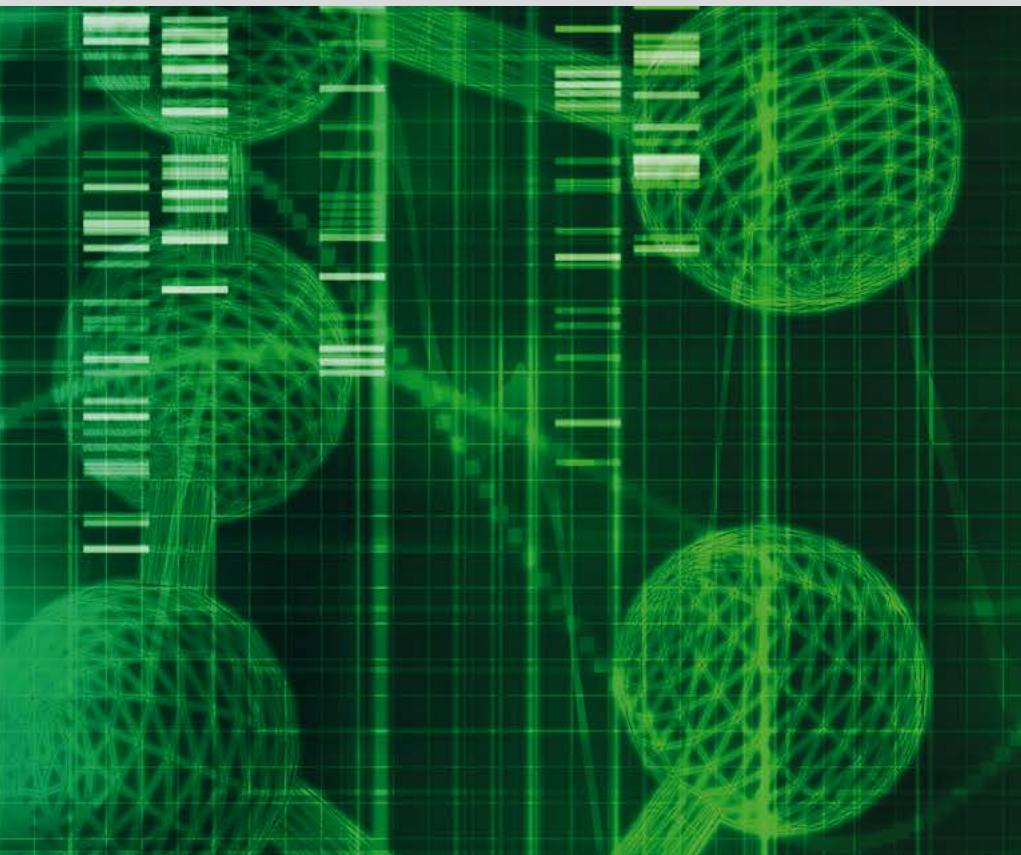




Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO



Código de Conducta

Octubre, 2017

Código de Conducta

Octubre 2017

ÍNDICE

I. Introducción	1
II. Misión	2
III. Visión	2
IV. Objetivo Institucional	2
V. Principios y Valores del Código de Ética de las y los Servidores Públicos y Reglas de Integridad para el ejercicio de la Función Pública	3
VI. Código de Conducta	7
VI.1 Principios específicos	7
VI.2 Valores específicos	8
VI.3 Principios básicos de equidad de género y no discriminación	10
VI.4 Conocimiento y aplicación de leyes y normas	11
VI.5 Obligaciones laborales (del personal del Inmegén)	11
VI.6 Uso y aplicación de recursos y fondos	12
VI.7 Uso responsable y transparente de la información	13
VI.8 Conflictos de intereses	14
VI.9 Relaciones entre el personal del Inmegén	15
VI.10 Responsabilidad profesional y laboral	16
VI.11 Desarrollo de la investigación	17
a) En las publicaciones	18
b) En el trabajo en equipo y en la relación entre colegas científicos	18
VI.12 Formación de profesionales en medicina genómica	19
VI.13 Derechos Humanos	19
VI.14 Entorno Cultura	20
VI.15 Comportamiento Digno	20
VII. Epílogo	23
VIII. Glosario	24

I. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Medicina Genómica (Inmegen) fue creado por decreto de ley como un organismo público descentralizado y forma parte del Subsistema de los Institutos Nacionales de Salud coordinados por la Comisión Coordinadora de Institutos Nacionales de Salud y Hospitales de Alta Especialidad de la Secretaría de Salud.

El Inmegen tiene el compromiso y la responsabilidad de ser una institución en continuo desarrollo, para lo cual ha establecido principios éticos que se encuentran plasmados en el presente Código de Conducta, instrumento que tiene el propósito de orientar a todo el personal del Instituto y de sensibilizarlo para que en el ejercicio de sus funciones como servidoras y servidores públicos, en su proceder como miembros de la comunidad del Inmegen y como ciudadanas y ciudadanos, convivan en un ámbito de honestidad, transparencia, tolerancia, equidad, responsabilidad, respeto y confianza, así como, delimitar su actuar en las áreas y procesos que involucren riesgos de posibles actos de corrupción.

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

II. MISIÓN

Contribuir al cuidado de la salud de los mexicanos desarrollando investigación científica de excelencia y formando recursos humanos de alto nivel, que conduzcan a la aplicación médica del conocimiento genómico a través de una cultura innovadora, tecnología de vanguardia y alianzas estratégicas, con apego a principios éticos universales.

III. VISIÓN

Ser líder indiscutible en México y uno de los principales polos de desarrollo de la medicina genómica en el mundo, abarcando la investigación científica, la formación de recursos humanos, la innovación tecnológica y el desarrollo de bienes y servicios.

IV. OBJETIVO INSTITUCIONAL

Impulsar una plataforma en Medicina Genómica en el país, mediante el desarrollo permanente de la investigación científica, la formación de recursos humanos y la vinculación académica con otras instituciones similares a nivel nacional e internacional, con el propósito de contribuir al fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud y al mejoramiento en el cuidado de la salud de los mexicanos.

V. PRINCIPIOS Y VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20-VIII-2015).

Los principios y valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos y en las Reglas de Integridad, emitido por la Secretaría de la Función Pública en el DOF el 20 de agosto de 2015, es de completa consideración para todos de los servidores públicos del Inmegen ya que, de acuerdo con lo que se establece en dicho Código, "...los servidores públicos actuarán 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. Los servidores públicos se conducirán con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeras y 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".

Todos los principios y valores contenidos en el Código de Ética y en las Reglas de Integridad son tomados en cuenta, ya que son compatibles con los valores específicos que se contemplan en el presente Código de Conducta; los principios y valores del Código de Ética y las Reglas de Integridad son los siguientes:

Principios constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función.

- Legalidad
- Honradez
- Lealtad
- Imparcialidad
- Eficiencia

Valores que todo servidor público debe anteponer en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o funciones:

- Interés Público
- Respeto
- Respeto a los Derechos Humanos

- Igualdad y no discriminación
- Equidad de género
- Entorno Cultural y Ecológico
- Integridad
- Cooperación
- Liderazgo
- Transparencia
- Rendición de Cuentas

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 la función pública.

Vulneran los Principios, Valores y Reglas de Integridad, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas señaladas en el **Acuerdo Tercero, Cuarto y Quinto** del “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”.

(Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto del 2015)

VI. CÓDIGO DE CONDUCTA

OBJETIVO

Orientar a todo el personal del Instituto y sensibilizarlo para que en el ejercicio de sus funciones como servidoras y servidores públicos, en su proceder como miembros de la comunidad del Inmegen y como ciudadanas y ciudadanos, convivan en un ámbito de honestidad, transparencia, tolerancia, equidad, responsabilidad, respeto y confianza, así como delimitar su actuar en las áreas y procesos que involucren posibles actos de corrupción.

Los conceptos establecidos en este documento son aplicables a todas y todos los miembros del Instituto Nacional de Medicina Genómica, ya que las actividades que cada uno desarrolla, repercuten en el hacer de todos y en la buena actuación frente a la sociedad. Todo el personal del Instituto, debe seguir los lineamientos del presente Código:

VI.1 PRINCIPIOS ESPECÍFICOS

Legalidad

Conducirse en su actuar laboral conforme a las Leyes y normas que confieren a sus funciones.

Honradez

Actuar con justicia, con apego a la moral y conforme a la ley; comportarse rectamente y de acuerdo con la verdad, sin “favores de terceros ni aceptar compensaciones o prestaciones de persona u organización que puedan comprometer el desempeño laboral”.

Lealtad

Obligación de fidelidad y compromiso con la vida institucional.

Eficiencia

Obtención de los mejores resultados en el logro de los objetivos por medio del uso racional de los recursos disponibles, en el menor tiempo y costo posible.

VI.2 VALORES ESPECÍFICOS

Interés Público

Buscar que los objetivos de la Institución se cumplan siempre en el beneficio de la sociedad, por encima de intereses y beneficios propios.

Responsabilidad

Obligación de cumplir con todas las actividades cotidianas, todo esto implica enfrentar el resultado de las acciones y las decisiones que se tomen.

Unidad

Actuar en equipo de trabajo, unido bajo valores de responsabilidad personal y colectiva, respeto, lealtad y dedicación a los demás miembros para multiplicar logros. Cada una de las actividades que se desarrollan en el Instituto son indispensables e inciden unas con otras.

Compromiso

Acuerdo no escrito con la vida institucional, con el trabajo y con los compañeros de trabajo.

Integridad

Cumplir con el deber con honestidad y apego a la verdad para fomentar la credibilidad y generar una cultura de confianza.

Honestidad

Comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los valores de verdad y justicia, vivir de acuerdo a como se piensa y se siente.

Calidad

El óptimo desempeño, que manifieste la mejor disposición y uso de los recursos para obtener los mejores resultados para el Instituto.

Generosidad

Dar y entender a los demás, conducirse con una actitud solidaria de respeto y apoyo hacia los compañeros de trabajo y hacia la sociedad en general.

Liderazgo

A partir del ejemplo personal promover los valores y principios, fomentando conductas que impulsen el trabajar con entusiasmo en el logro de objetivos comunes.

Justicia

Proceder con equidad e imparcialidad, no tener una actitud prejuiciosa y actuar sin favoritismos o preferencias.

Respeto

Aceptar, apreciar y valorar las cualidades de los diferentes miembros del equipo, encontrando puntos comunes para el bien común.

Confidencialidad

Guardar hechos o información de la cual se tenga conocimiento con motivo del ejercicio de las funciones, garantizando que está accesible únicamente a personal autorizado.

Disciplina

Enfocar los esfuerzos de forma coordinada y ordenada para conseguir el logro de las metas establecidas.

Entusiasmo

Empeño que se pone al realizar las tareas encomendadas con actitud positiva para avanzar y generar nuevos caminos.

Creatividad

Generación de nuevas ideas o conceptos, no sólo en lo científico o técnico, sino en lo administrativo, con el fin de mejorar el quehacer institucional.

Constancia

Voluntad de continuidad, de duración, de permanencia, en actitudes y en el desempeño diario.

Superación constante

Llevar a cabo lo necesario para alcanzar las metas propuestas para el bien institucional y personal.

Tolerancia

Respeto o consideración hacia las opiniones o prácticas de los demás, aunque sean diferentes de las nuestras sin caer en la complacencia de errores, en las decisiones y actuaciones incorrectas.

Transparencia

Permitir y garantizar el acceso a la información institucional, en apego a las normas vigentes; también implica hacer uso responsable y claro de los recursos, mediante la rendición de cuentas a la sociedad.

Ética

Actuar bien y ser justo.

Moral

Patrón uniforme de cualidades, facultades y valores de los individuos y los grupos, que se consideran respetables.

VI.3 PRINCIPIOS BÁSICOS DE EQUIDAD DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

Los principios generales que a continuación se mencionan tienen como propósito guiar la actuación del personal del Inmegen, colocando en el centro de prioridades a quienes son más vulneradas o vulnerados en el ejercicio de su derecho a la no discriminación, reflejando, a partir de éste, el valor de la dignidad humana.

Igualdad y No Discriminación

Conducirse de conformidad a las leyes, reglamentos, normas, políticas, lineamientos y en general toda normatividad aplicable al ámbito de competencia, para brindar a las y los compañeros de trabajo o cualquier persona un trato apegado al respeto de sus derechos humanos, sin importar sus características o atributos inherentes a su persona, evitando conductas y actitudes de distinción, exclusión, restricción, o preferencia que obstaculice o niegue el ejercicio o reconocimiento de sus derechos, promoviendo dentro de la Institución un trato respetuoso y tolerante.

Equidad de Género

Otorgar la misma consideración en el reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres; significa responder al escenario plural e igualitario

que caracteriza al espacio social, que permita cubrir el déficit histórico y social de las desigualdades por razón de género, así como respetar los derechos de las mujeres y hombres para evitar que las diferencias de género sean causa de desigualdad, exclusión o discriminación en el Inmegen.

VI.4 CONOCIMIENTO Y APLICACIÓN DE LEYES Y NORMAS**Conductas deseables:**

1. Conocer, respetar y hacer cumplir la constitución, las leyes, reglamentos, normas, políticas, lineamientos y en general toda normatividad aplicable al ámbito de competencia y acción del Inmegen.
2. Cumplir estrictamente con los términos de las reglas previamente acordadas, sean éstas públicas o privadas, para todo el personal que participe en Comités y/o jurados. Asimismo, se tratarán con equidad todos los asuntos planteados, a las y los participantes y/o candidatos.
3. Cumplir con la normatividad sin buscar un beneficio personal, familiar o para beneficiar o perjudicar a un tercero.

VI.5 OBLIGACIONES LABORALES (DEL PERSONAL DEL INMEGEN)**Conductas deseables:**

1. Cumplir cabalmente sin distinción de jerarquía y sin omisiones, las obligaciones derivadas de su puesto, apegándose estrictamente a las normas de conducta y calidad que distinguen al Inmegen.
2. Conocer y cumplir la normatividad aplicable en el ámbito de las actividades propias del puesto.
3. Cuidar con su conducta la fuente de empleo, así como coadyuvar a la conservación del patrimonio institucional y nacional.
4. No utilizar el cargo público para obtener algún provecho o ventaja personal o a favor de terceros, de tipo económico, patrimonial, de influencias o privilegios, favores de cualquier tipo, o bien, con el fin de beneficiar o perjudicar a terceros.
5. Portar el gafete institucional como una forma de enaltecer el sentido de pertenencia al instituto, y en su caso el uniforme, y otros aditamentos o instrumentos que protejan la salud e integridad física.
6. Colaborar honestamente con los procesos de auditoría interna o externa.
7. Abstenerse de utilizar con propósitos de difusión la información concerniente a "datos personales"; la que se considere de índole

profesional o personal, a menos que se cuente con el consentimiento correspondiente.

8. Divulgar la información institucional sólo con la autorización correspondiente.
9. Asistir a los cursos en que está inscrita o inscrito, en caso contrario sujetarse a las disposiciones establecidas en el documento en el que aceptó cumplir.
10. Evitar realizar actividades ajenas a la Institución dentro del horario de trabajo.
11. En el ámbito de sus atribuciones, contribuir y colaborar a la observancia de aquellas medidas tendientes a preservar el medio ambiente.
12. Utilizar racionalmente el agua, el papel y la energía eléctrica del Instituto apagando la luz, las computadoras y demás aparatos eléctricos cuando no se utilicen. Reportar al área responsable del mantenimiento cualquier falla o desperfecto de la que tenga conocimiento.
13. Trabajar en equipo, ser creativa o creativo y buscar la mejora continua compartiendo las habilidades y conocimientos.
14. Colaborar en lo que se indique para facilitar la realización de las acciones de protección civil.
15. Ser solidaria y solidario con cada miembro de la comunidad del Inmegen y apoyar a las personas con discapacidad.
16. Brindar a las y los compañeros de trabajo sin distinción de jerarquía, mando o puesto, así como a usuarios y visitantes, un trato amable.

VI.6 USO Y APLICACIÓN DE RECURSOS Y FONDOS

Conductas deseables:

1. Emplear los recursos humanos, materiales y financieros exclusivamente para beneficio del Instituto, así como para el cumplimiento adecuado de su misión.
2. Aplicar los recursos mencionados de manera transparente, justa e imparcial para que se realice un trabajo eficiente, bajo los principios de racionalidad y ahorro.
3. Utilizar los recursos humanos, materiales y financieros sin que exista beneficio personal o de terceros.
4. Usar y comprobar fehacientemente los recursos financieros, materiales o de otra índole, proporcionados para el desempeño de las diferentes tareas que se desarrollan en el Instituto.

5. Conservar y cuidar los equipos y recursos materiales asignados para el desempeño de las diferentes tareas, así como las instalaciones del Instituto.
6. Conducirse con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientar las decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad y garantizar las mejores condiciones para el Inmegen.

Conductas no deseables:

7. Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
8. Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de los objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.

VI.7 USO RESPONSABLE Y TRANSPARENTE DE LA INFORMACIÓN

Conductas deseables:

1. La información científica generada por las y los servidores públicos en el desempeño de sus actividades es propiedad del Instituto o según lo contenido en los convenios respectivos.
2. Actuar con imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de la información interna.
3. Cumplir con las leyes y regulaciones referentes al acceso a la información pública y las dispuestas en cada área que tenga bajo su resguardo libros, registros, archivos y documentos reservados y confidenciales que se manejan en el Instituto.
4. Rehusar cualquier acción para alterar u ocultar registros y demás información interna del Instituto para obtener beneficios económicos o de otra índole (viáticos, compras, etc.).
5. Impedir 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.
6. Custodiar la información confidencial o reservada a que tenga acceso por motivos de su cargo o empleo.
7. Proporcionar a la sociedad los mecanismos adecuados para la consulta y el libre acceso y transparente a la información que genera el Instituto, con excepción de la que se encuentra clasificada como re-

servada o confidencial por razones legales, por respeto a la privacidad de terceros en cumplimiento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

8. Participar en procesos de Control Interno generando, utilizando y comunicando información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Conductas no deseables:

9. Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
10. 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.

VI.8 CONFLICTOS DE INTERESES

Conductas deseables:

1. Actuar con honradez e imparcialidad y con apego a la ley y a las normas aplicables, en las relaciones con las personas que interactúan con el Instituto, buscando el bien común
2. Eliminar situaciones donde los intereses personales, familiares o de negocios interfieran con los del Instituto, así como cualquier conflicto en el que un miembro del personal se beneficie económica o personalmente como abuso de su posición y función en el Instituto (por ejemplo: recibir dinero, regalos y viajes; preferencia en la prestación de un servicio que brinda un organismo privado; hostilidad a compañeros, entre otros).
3. Excusar a la toma de decisiones cuando exista o pueda existir algún conflicto de intereses y hacerlo de conocimiento del superior jerárquico.
4. Permanecer al margen de intereses económicos que influyan en sus decisiones o acciones como miembros del Instituto (por ejemplo, participación accionaria en empresas privadas relacionadas, acuerdos de negocios, entre otros).
5. Cumplir cabalmente con las obligaciones del puesto sin observar ideologías, preferencias partidistas, creencias religiosas entre otras.
6. Evitar tomar decisiones que tengan por objeto conceder privilegios indebidos en favor de persona alguna.

Conductas no deseables:

7. 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.
8. Dejar de implementar, en su caso, adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.

VI.9 RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DEL INMEGEN

Conductas deseables:

1. Tratar amable y cordialmente a las y los compañeros de trabajo, interactuando con respeto, cortesía, honestidad, responsabilidad y equidad, indistintamente del género, discapacidad, edad, religión, origen o nivel jerárquico.
2. La relación con las y los compañeros del equipo de trabajo deberá ser afable y respetuosa, evitando comentarios y acciones que lesionen el prestigio o la imagen de los demás o del Inmegen.
3. Establecer las relaciones interlaborales con base en la colaboración profesional y el respeto mutuo.
4. Emplear un lenguaje respetuoso hacia las y los compañeros de trabajo aún en situaciones críticas.
5. Abstenerse del juicio descalificativo de los méritos y logros obtenidos las y los compañeros; asimismo evitar el plagio de ideas, proyectos, resultados o iniciativas de otros.
6. Trabajar en un ambiente libre de acoso, hostigamiento, intimidación, amenaza o discriminación, sin hacer distinción de raza o género.
7. Proporcionar las mismas oportunidades de trabajo a todas las personas que están calificadas para realizarlo.
8. Ejecutar la autoridad y el poder que brinda una posición jerárquica sin presionar, ni obtener privilegios personales, económicos o de cualquier índole, que repercutan en las y los compañeros a nivel laboral o personal, ni se ofrecerá un trato preferencial injustificado.
9. Las instalaciones del Inmegen son consideradas, zonas libres de humo de tabaco.
10. Procurar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito personal y laboral de las y los servidores públicos del Inmegen.

VI.10 RESPONSABILIDAD PROFESIONAL Y LABORAL

Conductas deseables:

1. Desempeñar el cargo en beneficio de la sociedad de manera honesta y con rectitud, aportando su máxima capacidad, conocimiento y esfuerzo.
2. Las participaciones individuales o grupales relacionadas con experiencias institucionales profesionales, deberán ser de conocimiento de las autoridades responsables.
3. La participación en sociedades, asociaciones o academias será exclusivamente a título personal, debiendo salvaguardar el buen nombre e imagen del Inmegen.
4. En ningún momento ni circunstancia se menoscabará la preponderancia de los intereses de la institución donde labora, para favorecer los de sociedades, academias, asociaciones u otras instituciones ajenas al Inmegen.
5. El reclutamiento de pacientes para la toma de muestras, el desarrollo de estudios clínicos, la valoración de medicamentos, material o equipo médico, deberá estar aprobado por el Comité de Ética en Investigación (CEI), con la autorización institucional, carta de consentimiento informado y el seguimiento de un protocolo formal.
6. No se deberá permitir la utilización del nombre o imagen del personal institucional para anunciar equipos, medicamentos o publicidad en general.
7. Decidir el nombramiento de las y los miembros de un comité de manera imparcial y honesta basada en los conocimientos, experiencia y en cumplimiento a lo establecido en los manuales de integración correspondientes.
8. Cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas a su cargo, apegados a los manuales de organización y procedimientos aplicables.
9. Todas las decisiones que se tomen como servidora y servidor público, deben estar apegadas a las leyes, reglamentos y normatividad aplicable, debiendo hacerlo de manera objetiva, sin perjuicios personales, sin permitir la influencia indebida de otras personas.
10. Elegir siempre en las situaciones, en las que se tenga que decidir entre varias opciones, por la más apegada a la justicia, legalidad, equidad y al bien común.

1. Ser una persona honesta e íntegra en todos los aspectos del trabajo para prevenir comportamientos fuera de la ética profesional o de las normas jurídicas.
2. Evitar la realización de técnicas o procedimientos para los cuales el Inmegen no tenga los recursos humanos y materiales indispensables para llevarlos a cabo.
3. Ser prudente y tolerante ante opiniones y sugerencias que aporten los compañeros de trabajo, reconociendo su mérito y esfuerzo.
4. Guardar con la mayor confidencialidad pertinente la información relativa a los pacientes participantes en algún proyecto de investigación, la que sólo divulgará con la autorización expresa del mismo o de su tutor, con excepción de las circunstancias previstas en la normatividad vigente.
15. El personal de mando del Instituto deberá facilitar y apoyar la formación y capacitación de las y los trabajadores, brindando las facilidades necesarias para tomar cursos internos y/o externos de formación, capacitación y superación personal que promueva y organice el Inmegen o en colaboración con otras instituciones.

VI.11 DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN

Conductas deseables:

1. La investigación deberá realizarse con apego a la Ley General de Salud y su Reglamento en Materia de Investigación para la Salud.
2. Es obligación de las y los servidores públicos del Instituto que funjan como revisores de protocolos de investigación y de artículos para publicación en revistas, respetar la confidencialidad de las nuevas ideas; asimismo, no utilizar como suyo aquello de lo que tomaron conocimiento en las revisiones, ni presentar las ideas de otros como propias.
3. El personal científico destinará su tiempo y recursos asignados para desempeñar de forma pronta y oportuna las actividades encomendadas a su servicio para permitir el crecimiento del conocimiento científico, técnico y académico de la institución.
4. Dar a conocer de manera clara y honesta la relación de la investigadora o el investigador con el organismo patrocinador de la investigación y los compromisos que se adquieren.
5. Ejecutar proyectos de investigación, sólo con la aprobación correspondiente de los Comités de Ética en Investigación y Bioseguridad.

del Inmegen. Dichos Comités podrán dictaminar, dadas sus atribuciones, sobre el inicio, desarrollo, conclusión o detención de proyectos, con base en el seguimiento de cada protocolo.

6. Realizar investigación apegada a la Ley y a los principios bioéticos y humanitarios, respetando el pleno ejercicio de los derechos de las personas que participen en ella. Utilizar a los animales para tal fin, sólo cuando resulte indispensable, cumpliendo las normas de protección con especificaciones técnicas para la producción, cuidado y uso de los animales de laboratorio.

a) En publicaciones

1. Se recomienda la inclusión como co-autor si ha participado directamente en su desarrollo.
2. Dar reconocimiento e incluir los agradecimientos o autoría según sea el caso y de acuerdo a la participación y aporte en el desarrollo del proyecto, a las personas o instituciones que facilitaron la realización de los protocolos de investigación.

b) En el trabajo en equipo y en la relación entre colegas científicos

1. No adular, destruir, hurtar o apropiarse de elementos de la investigación científica que pertenece al grupo de trabajo y que son necesarios para realizar la investigación y la formación de recursos humanos.
2. Facilitar el acceso a la información publicada y necesaria para la mejor interpretación y entendimiento de la práctica científica efectuada por el grupo de trabajo.
3. No difundir y/o dar a otro deliberadamente de manera verbal o por escrito, información falsa, que cambie así el conocimiento o interpretación de la experiencia científica.
4. No propagar información sobre los resultados científicos fuera del grupo de trabajo sin la autorización del responsable del proyecto.
5. No evaluar deliberadamente en forma injusta, proyectos de investigación, manuscritos de artículos científicos a someterse a convocatorias o para participación en concursos de mérito académico, documentos o antecedentes personales necesarios para la formación de profesionales.
6. Reconocer la propia competencia en un tema para el que se solicita pericia para evaluar el trabajo de un colega.

VI.12 FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN MEDICINA GENÓMICA

Conductas deseables:

1. Apoyar a las nuevas generaciones de profesionistas en su formación académica y su desarrollo personal, cultivando sus aptitudes y con ello crear profesionales con la más alta calidad técnica y humana.
2. Facilitar a las nuevas generaciones el conocimiento en las áreas afines de la medicina genómica con base en lo estipulado en los convenios y lineamientos correspondientes.
3. Permitir la participación en actividades educativas a las y los alumnos de escuelas y facultades reconocidas y acreditadas ante nuestro Instituto mediante convenios.
4. Brindar la orientación y la supervisión correspondientes a las y los alumnos de diversos niveles y programas académicos.
5. Promover entre las y los alumnos la actitud de servicio, trato respetuoso y cordial a las y los compañeros, superiores y en general al personal que colabora en las actividades del instituto.
6. Cumplir con las obligaciones estipuladas en el Programa de Estudios o de Trabajo establecido para la formación de los recursos humanos en materia de enseñanza.
7. Abstenerse de utilizar presiones académicas para conseguir fines personales, económicos o de otra índole distinta a la académica.
8. Propiciar las colaboraciones con otras áreas del Instituto para facilitar y fortalecer las actividades académicas.
9. Fomentar en el personal del Instituto su participación en actividades académicas y educativas.

VI.13 DERECHOS HUMANOS

Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

El respeto hacia los derechos humanos de cada persona es un deber de todos. Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

De igual manera, la aplicación de los derechos humanos a la que se encuentran obligadas todas las autoridades se rige por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

VI.14 ENTORNO CULTURA Y ECOLÓGICO

Compromiso de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleja en las decisiones y actos cotidianos. Sobre la base del desarrollo sustentable, busca el uso adecuado y preservación de los recursos naturales y el equilibrio ecológico, así como el respeto de las leyes que rigen la relación del ser humano con su medio ambiente.

Conductas deseables:

1. Colaborar en la realización de las acciones de protección civil cumpliendo además, con las disposiciones y recomendaciones de uso y seguridad de las instalaciones del Inmegén, incluyendo las relativas al acceso a las instalaciones, el estacionamiento, los elevadores y los sanitarios.
2. Utilizar racionalmente el agua, el papel y la energía eléctrica, apagando la luz, las computadoras y demás aparatos eléctricos cuando no se utilicen y reportar cualquier falla o desperfecto de la que tenga conocimiento y que presenten estos últimos.
3. Reutilizar el material de oficina las veces que sea posible (papel, sobres, tarjetas, fólderes, discos para el almacenamiento de información electrónica, entre otros).
4. Reportar al área correspondiente, cualquier situación que pudiera ser riesgosa para la salud, seguridad e higiene de las y los compañeros.
5. Evitar obstruir la circulación de los vehículos en áreas de estacionamiento y utilizar adecuadamente el lugar designado.

VII.15 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 la función pública.

Conductas deseables:

1. Mantener una actitud incluyente y no discriminar a nadie por ningún motivo; evitar comentarios, bromas, chistes, y expresiones degradantes, sexistas y misóginas.
2. Comunicarse con un lenguaje de respeto, sin adjetivos que descalifiquen.
3. Establecer un trato respetuoso con todas las personas que nos rodean, sin distinciones derivadas de la jerarquía organizacional.

Conductas no deseables:

4. Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
5. Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
6. Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
7. 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.
8. Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
9. Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
10. Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
11. 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.
12. 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.
13. 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.

14. Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
15. Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
16. Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
17. 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.
18. Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
19. Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
20. Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

VII. EPÍLOGO

El presente Código de Conducta del Inmegen es una guía para tomar decisiones y adoptar actitudes con un sentido ético. Por ello es muy importante que las y los servidores públicos del Inmegen, lo llevemos a la práctica porque sólo así consolidaremos nuestro compromiso de contribuir al cuidado de la salud de las y los mexicanos desarrollando investigación científica de excelencia y formando recursos humanos de alto nivel, que conduzcan a la aplicación médica del conocimiento genómico a través de una cultura innovadora, tecnología de vanguardia y alianzas estratégicas, con apego a principios éticos universales.

Invitamos a la comunidad del Inmegen a esforzarse en cumplir los compromisos aquí contenidos para lograr los objetivos institucionales y a la vez recibir un beneficio personal y social.

GLOSARIO:

Cargo público: Es la relación laboral en la que el Estado es el empleador, integrada en el Derecho Administrativo, una encomienda enmarcada en leyes específicas del ámbito público.

Código de conducta: Instrumento emitido por la o el titular de cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de la Procuraduría General de la República para orientar la actuación de las y los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones ante situaciones concretas que se les presenten y que deriven de las funciones y actividades propias de la institución.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés: Órgano de consulta y asesoría especializada integrado al interior de cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como de la Procuraduría General de la República, para coadyuvar en la emisión, aplicación y cumplimiento del Código de Conducta.

Denuncia: a la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad.

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; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Equidad: Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de iguales derechos y oportunidades 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.

Ética: Se relaciona con el estudio de la moral y de la acción humana. El concepto proviene del término griego ethikos, que significa “carácter”. Una sentencia ética es una declaración moral que elabora afirmaciones y define lo que es bueno, malo, obligatorio, permitido, etc. en lo referente a una acción o a una decisión.

Igualdad: Ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a su derechos.

Integridad pública: Se refiere al conjunto de acciones, conductas y actitudes que exaltan las virtudes personales y cualidades profesionales de las y los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, promoviendo una cultura laboral de respeto y profesionalismo, basada en el diálogo, la cooperación y rechazando toda acción, conducta o actitud que los desvíen de la ética profesional.

Menoscabar: Deteriorar o deslustrar algo al quitarle parte de la estimación que antes tenía; disminuir algo al reducirlo o acortarlo.

Servidora o servidor público: En la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos el concepto de servidor público, en el artículo 108, se resalta al servidor público, a los representantes de elección popular, a los miembros del poder Judicial Federal y del Poder Judicial del Distrito Federal, los funcionarios y empleados, y , en general, a toda persona que desempeñe un empleo o cargo o comisión de cualquier naturaleza en la administración pública Federal o en el Distrito Federal, así como, a los servidores del Instituto Federal Electoral, quienes son responsables por los actos u omisiones en que puedan incurrir en el desempeño de sus respectivas funciones. Es decir que, el concepto integra a los funcionarios y empleados de todos los niveles al servicio del Estado.

