

Código de Conducta del INMEGEN

Octubre 2017

Actualizado el 1 de junio 2021



Instituto Nacional de Medicina Genómica

Código de Conducta 1

Instituto Nacional de Medicina Genómica

Código de Conducta

Fecha en que se emite: octubre 2017.
Fecha de actualización: 1 de junio 2021.

Se actualiza de conformidad a:

- ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal (DOF 05/02/2019).
- ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética. (DOF 28/12/2020)
- 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 12/10/2018).
- Guía para la elaboración y actualización del Código de Conducta de las Dependencias y Entidades de la APF, así como empresas productivas del Estado (SFP 22/04/2019).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 01/02/2007)
- Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF 18/07/2016 última reforma DOF 20/05/2021)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF 11/06/2003)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF 02/08/2006)
- Ley Federal de Austeridad Republicana (DOF 19/11/2019) • Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (DOF 04/05/2015)
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (DOF 09/05/2016)
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (DOF 26/01/2017)



Instituto Nacional de Medicina Genómica

Código de Conducta 2

II 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 un conjunto de principios constitucionales, valores y reglas de integridad que orienten en un marco de aspiración a la excelencia, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas, asumiéndolas como líderes en la construcción de la nueva ética pública, al interior de la Institución.



III Carta Invitación

Invito a todas las personas servidoras públicas del INMEGEN, que deben apegarse en su actuar de manera cotidiana, a lo contenido en el presente Código de Conducta. El presente documento es de observancia y cumplimiento obligatorio, con la finalidad de engrandecer la imagen de nuestra institución y de las personas servidoras públicas que en ella laboran. Es conveniente mencionar que el lenguaje utilizado en el Código de Conducta, para las personas servidoras públicas del INMEGEN, busca fortalecer la equidad entre hombres y mujeres.

El Director General del INMEGEN
Dr. Luis Alonso Herrera Montalvo



IV ÍNDICE

I. Filosofía Institucional	6
Misión	6
Visión	6
II. Objetivo Institucional	6
III. Objeto y Alcance del Código de Conducta	7
IV. Glosario	8
V. Los Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública	11
VI. Código de Conducta	
VI.1 Principios específicos	15
VI.2 Valores específicos	17
VI.3 Principios básicos de equidad de género y no discriminación	19
VI.4 Conocimiento y aplicación de leyes y normas	20
VI.5 Obligaciones laborales (de las personas servidoras públicas del INMEGEN)	20
VI.6 Uso y aplicación de recursos y fondos	21
VI.7 Responsabilidad sobre el uso de datos y acceso a la información	22
VI.8 Conflictos de intereses	23
VI.9 Relaciones entre las personas servidoras públicas del INMEGEN	24
VI.10 Responsabilidad profesional y laboral	25
VI.11 Desarrollo de la investigación	26
VI.12 Formación de profesionales en medicina genómica	29
VI.13 Derechos Humanos	29
VI.14 Entorno Cultura y Ecológico	30
VI.15 Comportamiento digno	31
VII. Mecanismos de Capacitación y Difusión del Código de Ética y de las Políticas de Integridad	31
VIII. Procedimiento de elaboración y actualización	32
IX. Identificación de Riesgos Éticos	32
X. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría	32
XI. Carta Compromiso	32
XII. Epílogo	34

I. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Misión

Contribuir a la salud de la población de México, mediante la investigación, la formación de recursos humanos, así como la vinculación con el sector productivo para acelerar el acceso a bienes y servicios innovadores que elevan los niveles en la calidad de vida de los mexicanos e impulsen una cultura de prevención que ayude a disminuir los costos en salud. Todo esto regido por investigación de punta para desarrollar nuevas tecnologías enfocadas en la detección oportuna de las enfermedades más frecuentes en México.

Visión

Hacia el año 2024, el INMEGEN será el referente nacional e internacional de investigación, desarrollo de políticas públicas e innovación en la salud preventiva. Sentando precedente de cómo la investigación en genómica puede tener un impacto directo en la toma de decisiones que cambien el panorama de las enfermedades que más afectan a México.

II. 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.

III. OBJETO Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente código tiene como objeto ser el instrumento en el cual se determine de manera específica, puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad y otras disposiciones que resulten procedentes, considerando la misión, visión y las atribuciones del INMEGEN, a fin de enfrentar los riesgos éticos específicos de cada uno de los cargos, áreas o unidades administrativas que forman parte de la estructura orgánica del mismo y que contribuya a:

- a) La identificación y apropiación de las personas servidoras públicas con el INMEGEN;
- b) Dar certeza del comportamiento que deberán observar y sujetarse en su quehacer cotidiano;
- c) Impulsar la observancia del principio y valor de austeridad republicana en el servicio público;
- d) Orientar el juicio ético en la toma de decisiones en situaciones difíciles o complejas que se le presenten en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y
- e) Prevenir, a través de medidas y recomendaciones, la actualización de conflictos de intereses, actos de corrupción y, en general, cualquier falta administrativa, en el marco de las funciones inherentes a las áreas de riesgo.

Este código regirá la conducta de los servidores públicos, estudiantes y externos dentro del INMEGEN, en adelante referidos como comunidad INMEGEN.



IV. GLOSARIO

Actuación bajo conflicto de interés: La falta administrativa grave a que refiere el artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés o un impedimento legal.

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.

Austeridad Republicana: De conformidad con el artículo 4, fracción I de la Ley Federal de Austeridad Republicana, es la conducta republicana y política de Estado que los entes públicos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados

Código de Conducta: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad del Ente Público, a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética.

Código de Ética: Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Comité de Ética: El órgano democráticamente integrado en el Instituto, el cual tiene a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.

Conflicto de Interés: La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

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 de los Estados Unidos Mexicanos, tratados internacionales y las leyes.

Directrices: Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios, previstas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

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.

Entidades: Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refieren los artículos 3, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Ética pública: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o

ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Impedimento legal: Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora pública a conocer de un asunto u ocupar un cargo.

Juicio Ético: En un contexto de ambigüedad, será el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Lineamientos: Los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en los entes públicos del ámbito federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Principios Constitucionales: Aquellos que rigen la actuación de las personas servidoras públicas, previstos en la fracción III, del artículo 109 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realice, en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Unidad: Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

Valores: Cualidad o conjunto de cualidades por las que una persona servidora pública es apreciada o bien considerada en el servicio público.

V. Los Principios Constitucionales, Valores y Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública

Los principios constitucionales además de los valores contenidos en el Código de Ética de los Servidores Públicos y en las Reglas de Integridad, emitido por el Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, expresa dos en el 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, publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 12 de octubre del 2018, es de completa consideración para todas las personas servidoras públicas del INMEGEN, de acuerdo a lo que establece dicho Código, constituyéndose como un elemento de la política de integridad de los entes públicos, para el fortalecimiento de un servicio público ético e íntegro. Establecerá los principios y valores considerados como fundamentales para la definición del rol del servicio público y que buscará incidir en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas, para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público.

En cumplimiento al artículo 25 del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, se hace referencia al artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en donde marca directrices a seguir:

Artículo 7. Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;

III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

Instituto Nacional de Medicina Genómica

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;

VII. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;

VIII. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

IX. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;

X. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;

XI. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;

XII. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y

XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano. Los principios constitucionales además de los 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; siendo los siguientes:

La separación de activos o intereses económicos a que se refiere la fracción XI de este artículo, deberá comprobarse mediante la exhibición de los instrumentos legales conducentes, mismos que deberán incluir una cláusula que garantice la vigencia de la separación durante el tiempo de ejercicio del cargo y hasta por un año posterior a haberse retirado del empleo, cargo o comisión.

Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública

Actuación pública

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

Información pública

La persona servidora pública 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

La persona servidora pública 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

La persona servidora pública que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en programas gubernamentales, colabora entre sí y propicia el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los mismos, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones. Además, garantiza que los beneficios se apeguen a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

Trámites y servicios

La persona servidora pública 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

La persona servidora pública que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Administración de bienes muebles e inmuebles

La persona servidora pública 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

La persona servidora pública 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.

Control interno

La persona servidora pública 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

La persona servidora pública 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

La persona servidora pública 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

La persona servidora pública 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.

Comportamiento Digno

La persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se conduce en forma digna y de respeto a los derechos humanos de toda persona sea ésta, o no, servidora pública, sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de discriminación, hostigamiento, acoso sexual o cualquier otra forma de violencia, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

VI.1 Principios Específicos

Legalidad: Las personas servidoras públicas hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

Honradez: Las personas servidoras públicas se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

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

Imparcialidad: Las personas servidoras públicas dan a la ciudadanía, y a la población en general, el mismo trato, sin conceder privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

Eficiencia: Las personas servidoras públicas actúan en apego a los planes y programas previamente establecidos y optimizan el uso y la asignación de los recursos públicos en el desarrollo de sus actividades para lograr los objetivos propuestos.

Economía: Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo éstos de interés social.

Disciplina: Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo o comisión, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

Profesionalismo: Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a los particulares con los que llegare a tratar.

Objetividad: Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

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

Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas 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.

Competencia por mérito: Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionados para sus puestos de acuerdo con su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

Eficacia: Las personas servidoras públicas 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.

Integridad: Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vinculen u observen su actuar.

Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

VI.2 Valores Específicos

Interés Público: Las personas servidoras públicas actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

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

Respeto a los Derechos Humanos: Las personas servidoras públicas respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo; de Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí; de

Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, y de Progresividad que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

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

Entorno Cultural y Ecológico: Las personas servidoras públicas 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.

Cooperación: Las personas servidoras públicas 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 la ciudadanía en sus instituciones.

Liderazgo: Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras 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 imponen, así como aquellos valores



adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

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 de las personas servidoras públicas del INMEGEN, colocando en el centro de prioridades a quienes son más vulneradas 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: Las personas servidoras públicas del INMEGEN, se deben conducir de conformidad a las leyes, reglamentos, normas, políticas, lineamientos y en general toda normatividad aplicable al ámbito de competencia, para brindar a la comunidad o a las personas en general que acudan a las instalaciones de este Instituto, 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: Las personas servidoras públicas del INMEGEN, deben 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 las instalaciones del Instituto.

VI.4 Conocimiento y aplicación de leyes y normas

1. Conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 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 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 (de las personas servidoras públicas del INMEGEN)

1. Cumplir 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 INMEGEN, 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 la persona servidora pública del INMEGEN, en caso contrario sujetarse a las disposiciones establecidas en el documento en el que aceptó cumplir.

Instituto Nacional de Medicina Genómica

Código de Conducta 20

10. Evitar realizar actividades ajenas al INMEGEN dentro del horario de trabajo.
11. Trabajar en equipo, ser creativo y buscar la mejora continua compartiendo habilidades y conocimientos.
12. Colaborar en lo que se indique para facilitar la realización de las acciones de protección civil.
13. Ser solidario con cada miembro de la comunidad del INMEGEN y apoyar a las personas con discapacidad.
14. Brindar a las personas servidoras públicas sin distinción de jerarquía, mando o puesto, así como a usuarios y visitantes, un trato amable.
15. Mantener en todo momento integridad pública en todas las acciones o actividades encomendadas en el desarrollo de sus obligaciones.

VI.6 Uso y aplicación de recursos y fondos

1. Emplear los recursos humanos, materiales y financieros exclusivamente para beneficio del INMEGEN, así como para el cumplimiento adecuado de su misión.
2. Aplicar los recursos citados de manera transparente, justa e imparcial para que se realice un trabajo eficiente, bajo los principios de racionalidad y austeridad.
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 INMEGEN.
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.

VI.7 Responsabilidad sobre el uso de datos y acceso a la información

1. La información científica generada por las personas servidoras públicas en el desempeño de sus actividades es propiedad del INMEGEN 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 protección de datos y las dispuestas en cada área que tenga bajo su resguardo libros, registros, archivos y documentos reservados y confidenciales que se manejan en el INMEGEN.
4. Rehusar cualquier acción para alterar u ocultar registros y demás información interna del INMEGEN 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 INMEGEN o propicien favorecer o perjudicar a un tercero.
6. Custodiar la información confidencial o reservada a la 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 INMEGEN, con excepción de la que se encuentra clasificada como reservada 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 Gubernamental y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
8. Proporcionar a la sociedad los mecanismos adecuados para garantizar el derecho que tiene toda persona a la protección de sus datos personales, en posesión de sujetos obligados, en cumplimiento

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

9. 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.

VI.8 Conflictos de intereses

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 INMEGEN, buscando el bien común.

2. Eliminar situaciones donde los intereses personales, familiares o de negocios, 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 INMEGEN (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 INMEGEN (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.

VI.9 Relaciones entre las personas servidoras públicas del INMEGEN

1. Tratar amable y cordialmente a las personas servidoras públicas del INMEGEN, interactuando con respeto, cortesía, honestidad, responsabilidad y equidad, indistintamente del género, discapacidad, edad, religión, origen o nivel jerárquico.
2. La relación con las personas servidoras públicas del INMEGEN, 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 personas servidoras públicas del INMEGEN aún en situaciones críticas.
5. Abstenerse del juicio descalificativo de los méritos y logros obtenidos por las personas servidoras públicas del INMEGEN; 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.
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 personas servidoras públicas del INMEGEN 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 personas servidoras públicas del INMEGEN.
11. Reconocer que ningún individuo en México puede ser discriminado por ser diagnosticado con alguna enfermedad o con COVID-19, tampoco se discriminará a las personas que hayan tenido contacto con algunas diagnosticadas con COVID-19
12. Respetar las medidas de protección y prevención de propagación del virus SARS-CoV2 (COVID 19)

VI.10 Responsabilidad profesional y laboral

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 del INMEGEN, para favorecer los de sociedades, academias, asociaciones u otras instituciones ajenas a este Instituto.
5. No se deberá permitir la utilización del nombre o imagen del personal institucional para anunciar equipos, medicamentos o publicidad en general.
6. Decidir el nombramiento de las personas servidoras públicas del INMEGEN, como 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.
7. Cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas a su cargo, apegados a los manuales de organización y procedimientos aplicables.
8. Todas las decisiones que se tomen como persona servidora pública del INMEGEN, deben estar apegadas a las leyes, reglamentos y normatividad aplicable, debiendo hacerlo de manera objetiva, sin prejuicios personales, sin permitir la influencia indebida de otras personas.
9. 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.



10. 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.
11. Evitar la realización de técnicas o procedimientos para los cuales el INMEGEN no tenga los recursos humanos y materiales indispensables para llevarlos a cabo.
12. Ser prudente y tolerante ante opiniones y sugerencias que aporten otras personas servidoras públicas del INMEGEN, reconociendo su mérito y esfuerzo.
13. Guardar con la mayor confidencialidad pertinente la información relativa a los pacientes y/o participantes en algún proyecto de investigación, la que sólo divulgará con la autorización expresa de los mismos o de su tutor legal, con excepción de las circunstancias previstas en la normatividad vigente.
14. El personal servidor público de mando del INMEGEN deberá facilitar y apoyar la formación y capacitación de las personas servidoras públicas, 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

1. La investigación deberá realizarse con apego a la Ley General de Salud, al Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud y a las demás normas aplicables, en materia de salud, de protección de la información y de derechos humanos.
2. Es obligación de las personas servidoras públicas revisoras 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 servidor público dedicado a la investigación científica 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 las personas servidoras públicas del INMEGEN, dedicadas a la investigación científica 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 Investigación, de Ética en Investigación y de Bioseguridad del INMEGEN. Dichos Comités podrán dictaminar dadas sus atribuciones, sobre el inicio, desarrollo, reclutamiento de pacientes o participantes, conclusión o detención de proyectos, con base en el seguimiento de cada protocolo. La investigación se llevará a cabo mediante un protocolo y carta de consentimiento informado, así mismo el tratamiento de datos deberá estar especificado en el aviso de privacidad, aprobado por el Comité de Transparencia.
6. Utilizar a los animales en investigación, sólo cuando resulte indispensable, cumpliendo los criterios humanitarios de respeto al animal y las normas de protección con especificaciones técnicas para la producción, cuidado y uso de los animales de laboratorio.
7. Realizar investigación apegada a la Ley y a los principios bioéticos, respetando el pleno ejercicio de los deberes y derechos de las personas que participen en el desarrollo de los proyectos.
8. Comportamiento ético en las publicaciones
 - Incluir como coautores a quienes han participado directamente en el desarrollo del proyecto y de la publicación.
 - Reconocer e incluir en los agradecimientos, de acuerdo a la participación y aporte en el desarrollo del proyecto, tanto a las personas, Unidades de Alta Tecnología del INMEGEN o instituciones que facilitaron la realización de los protocolos de investigación.
9. En el trabajo en equipo y en la relación entre colegas científicos
 - No adulterar, 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

Instituto Nacional de Medicina Genómica

formación de recursos humanos.

- 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.
- 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.
- No propagar información sobre los resultados científicos fuera del grupo de trabajo sin la autorización del responsable del proyecto.
- 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.
 - Reconocer la propia competencia en un tema para el que se solicita pericia para evaluar el trabajo de un colega.

10. Con respecto al resguardo de la información.

- El responsable de obtener y tratar los datos personales del titular será el investigador responsable de cada proyecto de investigación acorde a lo previsto en cada aviso de privacidad.
- El investigador responsable será quien determine quién tiene acceso a las muestras biológicas y datos de investigación acorde a lo previsto en la carta de consentimiento informado y en el protocolo de investigación.
- El investigador responsable será el que gestionará los recursos para poner a disposición las muestras biológicas y los datos.

11. De acuerdo con el numeral 1 del apartado (V.7 Responsabilidad sobre el uso de datos y acceso información) La disposición de muestras biológicas e información científica se llevará a cabo respetando las reglas de Propiedad Intelectual y Gestión Tecnológica del Instituto.

VI.12 Formación de profesionales en medicina genómica

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 la comunidad estudiantil de escuelas y facultades reconocidas y acreditadas ante el INMEGEN mediante convenios.
4. Brindar la orientación y la supervisión correspondientes a la comunidad estudiantil de diversos niveles y programas académicos.
5. Promover entre la comunidad estudiantil la actitud de servicio, trato respetuoso y cordial a las personas servidoras públicas que colaboran en las actividades del INMEGEN.
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 INMEGEN para facilitar y fortalecer las actividades académicas.
9. Fomentar en las personas servidoras públicas del INMEGEN su participación en actividades académicas y educativas.

VI. 13. Derechos Humanos

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 reconocidos 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.

1. En el ámbito de sus atribuciones, contribuir y colaborar a la observancia de aquellas medidas tendientes a preservar el medio ambiente.
2. Utilizar racionalmente el agua, el papel y la energía eléctrica, 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 en las instalaciones del Instituto
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 personas.
5. Evitar obstruir la circulación de los vehículos en áreas de estacionamiento y utilizar adecuadamente el lugar designado.
6. 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 INMEGEN, incluyendo las relativas al acceso a las instalaciones, el estacionamiento, los elevadores y los sanitarios.

VI. 15. Comportamiento digno

Las personas servidoras públicas 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.

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.

VII. Mecanismos de capacitación y difusión del Código de Ética y de las Políticas de Integridad

Se utilizan medios electrónicos e impresos para difundir permanentemente el Código de Ética y el Código de Conducta, así como las Políticas de Integridad; la existencia y medios de contacto para las personas servidoras del INMEGEN y la Comunidad del INMEGEN para el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses.

Para el caso de la capacitación, esta se puede dar de manera presencial o virtual, y podrá consistir en cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra dinámica que facilite el conocimiento y sensibilización en los principios, valores y de integridad que rigen el ejercicio del servicio público, para el caso de los integrantes del CEPCI, es un deber.

Además de promover las políticas de integridad pública a través de la sensibilización, la divulgación y la capacitación, así como la promoción de un liderazgo ético que reconozca a todas las personas como factores centrales en la consolidación de la nueva ética pública.

Se reconocerá de manera particular a aquellas personas que, en su desempeño, motiven a sus compañeros y compañeras en la práctica de los valores del servicio público.

VIII. Procedimiento de elaboración y actualización

La elaboración y actualización del presente Código de Conducta, que realiza el Instituto a través del Comité, considera brindar mecanismos a las personas servidoras públicas del INMEGEN, a efecto de que participen para aportar elementos, sugerencias y/o conductas al Código de Conducta, mediante la siguiente vía:

- a) Convocatoria abierta de participación de todo el personal del Instituto, a fin de que participen en la elaboración del Código de Conducta;
- b) Realizar una consulta formal a todas las unidades administrativas del Instituto, a fin de que indiquen sus propuestas u observaciones al Código de Conducta, así como los riesgos éticos de sus áreas;
- d) Colocar un “buzón abierto” por un tiempo razonable, a fin de recibir sugerencias y propuestas de conductas o riesgos éticos que las personas servidoras públicas consideren como propios o específicos del Instituto.
- e) Una vez recabada la información, realizar las actualizaciones necesarias al Código de Conducta para someterlo al Comité de Ética.

IX. Identificación de Riesgos Éticos

El Comité identificará las áreas que requieren especial atención por constituirse de áreas de riesgo ético; estas áreas se identificarán mediante estadísticas de quejas y denuncias presentadas, así como de los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

X. Instancia encargada de la interpretación, consulta y asesoría

El Comité, cuenta con una Secretaría Ejecutiva y de Personas Asesoras, que se dan a conocer a la comunidad del INMEGEN, para que, a través de ellas, reciban atención a quejas y denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta, o si requieren de asesoría e información.

Datos de Contacto, Presidenta del Comité, Directora de Administración.

En lo que refiere a consultas en materia de conflicto de intereses, éstas podrán presentarse ante el Comité de Ética, el cual lo deberá remitir a la Unidad de Ética en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos.

XI. Carta Compromiso

Las personas servidoras públicas desde el primer día de labores en el Instituto Nacional de Medicina Genómica, deberán suscribir el instrumento denominado “Carta Compromiso”, con la finalidad de asumir el compromiso de cumplir el Código de Conducta durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Instituto Nacional de Medicina Genómica

Ciudad de México, a 01 de junio de 2021.
Asunto: Código de Conducta.

CARTA COMPROMISO

Instituto Nacional de Medicina Genómica
P r e s e n t e

Acepto que es mi responsabilidad observar en el desempeño de mi empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público estipuladas en el Código de Conducta, de igual manera, entiendo que tiene por finalidad servir de guía con respecto a la forma de conducirme y desempeñar mi cargo, empleo o comisión dentro del INMEGEN.

Estoy consciente de que el incumplimiento a cualquier disposición incluida en el Código de Conducta será considerado una falta a la que se aplicará la normatividad administrativa, laboral, civil o penal que sea procedente en cada caso específico.

Lo anterior en cumplimiento al listado de normatividad vigente, listado en el apartado I, siendo de completa consideración para todas las personas servidoras públicas, para la construcción de una nueva ética pública y el compromiso con la excelencia; por lo que manifiesto mi compromiso de consultar el "Código de Conducta" a partir de mi primer día de labores en el Instituto Nacional de Medicina Genómica, que se encuentra en la página web del INMEGEN www.INMEGEN.gob.mx

Atentamente.



Instituto Nacional de Medicina Genómica

XI. 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 personas servidoras públicas del INMEGEN, lo llevemos a la práctica porque sólo así consolidaremos nuestro compromiso de 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.

Invitamos a las personas servidoras públicas del INMEGEN a esforzarse en cumplir los compromisos aquí contenidos para lograr los objetivos institucionales y a la vez recibir un beneficio personal

