



CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INER



**INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES RESPIRATORIAS
ISMAEL COSÍO VILLEGAS**

INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVO GENERAL	3
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	3
MISIÓN	3
VISIÓN	4
PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE OBSERVAR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN.....	4
VALORES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE ANTEPONER EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN:	5
VALORES INSTITUCIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL	8
VALORES INSTITUCIONALES	9
VALORES QUE REPRESENTAN LOS PRINCIPIOS ÉTICOS EN LOS MÉDICOS.....	9
GLOSARIO DE VALORES INSTITUCIONALES.....	9

CAPITULO I

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1.1 ACTUACIÓN PÚBLICA.....	14
1.2 INFORMACIÓN PÚBLICA	16
1.3 CONTRATACIONES PÚBLICAS, LICENCIAS, PERMISOS, AUTORIZACIÓN Y CONCESIONES	17
1.4 PROGRAMAS GUBERNAMENTALES	19
1.5 TRÁMITES Y SERVICIOS	20
1.6 RECURSOS HUMANOS.....	21
1.7 ADMINISTRACIÓN DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES	23
1.8 PROCESOS DE EVALUACIÓN	24
1.9 CONTROL INTERNO.....	24
1.10 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.....	26
1.11 DESEMPEÑO PERMANENTE CON INTEGRIDAD.....	27
1.12 COOPERACIÓN CON LA INTEGRIDAD	28
1.13 COMPORTAMIENTO DIGNO	29

CAPÍTULO II

ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO

2.1 ESTÁNDARES DE TRATO PROFESIONAL	31
2.2 ESTÁNDARES DE TRATO SOCIAL.....	35
2.3 ESTÁNDARES DE CONDUCTA LABORAL	37
2.3.1 EJERCICIO DEL CARGO PÚBLICO	37
2.3.2 RELACIONES ENTRE EL PERSONAL	38
2.3.3 AMBIENTE LABORAL	38
2.3.4 ASIGNACIÓN Y USO DE RECURSOS DEL FONDO PÚBLICO	39
2.3.5 MANEJO, USO RESPONSABLE Y TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN.....	40
2.4 ESTÁNDARES DE USO DE UNIFORMES Y VESTIMENTA.....	41

2.4.1 ESTÁNDARES DE VESTIMENTA Y ASEO PERSONAL	42
2.5 ESTÁNDARES DE USO DE INFORMACIÓN	43
2.5.1 USOS CORRECTOS: TAMAÑO, COLORES, PROPORCIONES Y TIPOGRAFÍA	43
2.5.2 REDES SOCIALES E INTERNET	43
2.5.3 ENTREVISTAS Y DECLARACIONES EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN	44
2.6 ESTÁNDARES EN LA FORMACIÓN, DESARROLLO DEL PERSONAL E INVESTIGACIÓN	44
2.6.1 FORMACIÓN	44
2.6.2 DESARROLLO DE PERSONAL	46
2.6.3 INVESTIGACIÓN	46
2.7 ESTÁNDARES SOBRE LAS RELACIONES EXTRA-INSTITUCIONALES DEL PERSONAL DE SALUD	48
2.8 ESTÁNDARES DE SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE, PROTECCIÓN CIVIL Y MEDIO AMBIENTE	49
2.9 ESTÁNDARES DE EQUIDAD DE GÉNERO	50
2.9.1 CULTURA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD (CLIMA LABORAL)	51
2.10 ESTÁNDARES DE LA NO DISCRIMINACIÓN	52
2.10.1 LA XENOFOBIA	54
2.10.2 LA HOMOFOBIA	55
2.10.3 LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER	56
2.11 ESTÁNDARES PARA DENUNCIAS Y ASESORAMIENTO EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL O LABORAL	56
2.11.1 LOS PRINCIPIOS QUE SE OBSERVARÁN PARA EVITAR LA REVICTIMIZACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE SON:	56
2.11.2 LA/EL CONSEJERA/A DEBE REUNIR LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:	57
2.11.3 FUNCIONES DE LA/EL CONSEJERA/O	57
2.12 ESTÁNDARES PARA LA PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS POR PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN	58
2.13 PROTOCOLO PARA LA RECEPCIÓN Y ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL INER.	60
2.13.1 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA	61
2.13.2 REQUISITOS PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS	62
2.13.3 MEDIDAS PREVENTIVAS	64
2.13.4 INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE LA DENUNCIA	66
2.13.5. CONCILIACIÓN	70
2.13.6. CONCLUSIONES	71
2.14 DENUNCIAS Y SANCIONES	71
2.14.1 DENUNCIA	73
2.14.2 SANCIÓN	73

CAPÍTULO III PROHIBICIONES

3.1 ACCIONES PROHIBIDAS	75
-------------------------------	----

CAPÍTULO IV CARTAS DE LOS DERECHOS GENERALES

4.1 CARTA DE LOS DERECHOS GENERALES DE LOS PACIENTES.....	77
4.2 CARTA DE LOS DERECHOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS Y LOS ENFERMEROS.....	79
4.3 CARTA DE LOS DERECHOS GENERALES DEL PERSONAL MÉDICO. ...	82

GLOSARIO DE TÉRMINOS	85
BIBLIOGRAFÍA	98

INTRODUCCIÓN

Las personas servidoras públicas deben ser sinónimo de confianza para las y los ciudadanos porque la humanidad, en general demanda que las instituciones públicas actúen bajo normas y conductas éticas, siendo de vital importancia establecer elementos orientados a generar resultados con responsabilidad social, principios, valores y calidad moral, con la finalidad de que en la actividad pública haya efectos de impacto que la sociedad espera.

Para lograr la innovación y cimentar una institución creíble e imparcial hacia las y los servidores públicos, es fundamental aplicar en el desempeño de su empleo cargo, comisión o función los siguientes valores: actitud de servicio, calidad, compromiso, compañerismo, comunicación asertiva, confidencialidad, cortesía, disponibilidad, eficacia, honestidad, honradez, igualdad, imparcialidad, integridad, liderazgo, profesionalismo, respeto, responsabilidad, solidaridad, sostenibilidad, tolerancia, trabajo en equipo y transparencia, los cuales están plasmados y definidos en el presente Código de Ética y Conducta.

Es decir, estos valores servirán como guía de actuación, con los cuáles se comprometan y se concienticen las y los servidores públicos en aplicarlos, así mismo, quienes laboramos en este Instituto Nacional de Salud, debemos seguir el ejemplo de sus fundadores, y continuar con el compromiso profesional con apego a principios y valores.

Por lo tanto, invitamos a la comunidad del Instituto a apropiarse también de los Principios Constitucionales que todo servidor público debe observar en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, así como, de las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública descritos en este Código de Ética y Conducta, los cuales conjuntan los derechos humanos fundamentales, las buenas prácticas médicas, de investigación científica y educación, derechos de las

y los pacientes, valores institucionales, igualdad de género, no discriminación, así como los derechos de las diferentes profesiones relacionadas con la salud.

El propósito del presente Código de Ética y Conducta es el de reflejar frente a la sociedad, el compromiso de apegarse a principios éticos y bioéticos en sus tareas cotidianas, en busca de fortalecer la cultura de calidad e integridad que lo caracteriza.

Además, convenimos asumir la responsabilidad de hacer de nuestro centro de trabajo una Institución en continuo desarrollo, que amplíe su prestigio y reconocimiento social; donde sus integrantes se esfuercen cada día para mejorar la calidad y calidez brindada a las y los pacientes con sus familias; esto representa una forma de sustentar una buena imagen ante la sociedad.

Recordemos que el Código de Ética y Conducta es una guía orientadora de nuestro actuar diario, en la cual, se concentran: la Misión y Visión del Instituto, Valores Institucionales, Valores de la Administración Pública Federal, Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, Principios Constitucionales, sociales, profesionales y personales, entre otros.

Dr. Jorge Salas Hernández
Director General del Instituto Nacional de
Enfermedades Respiratorias Ismael Cosío Villegas

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los Valores y Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública en nuestra Institución aunados al compromiso que debemos conservar en todo momento con el fin de enriquecer nuestra cultura e identidad institucional y ofrecer pautas a las personas servidoras públicas hacia la responsabilidad y obligaciones sumados al profesionalismo e investigación en este Instituto Nacional de Salud.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Desarrollar y promover investigación aplicada a la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades respiratorias.
- Impartir enseñanza a profesionales de la medicina y contribuir a la formación del personal de enfermería, técnico y auxiliar en el campo de enfermedades respiratorias.
- Proporcionar consultas y hospitalización a pacientes que ameriten tratamiento especializado en materia de enfermedades respiratorias.
- Asesorar a unidades médicas y centros de enseñanza para la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades respiratorias.
- Realizar y promover eventos y/o reuniones de carácter nacional e internacional para intercambiar experiencia y difundir los avances que se logren en su área de acción.

MISIÓN

Mejorar la salud respiratoria de los individuos y las comunidades a través de la investigación, la formación de recursos humanos y la atención médica especializada.

VISIÓN

El INER debe ser la entidad nacional normativa en salud respiratoria y el principal sitio de enseñanza, investigación, promoción y atención de alta especialidad, con competitividad nacional e internacional.

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE OBSERVAR EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN.

- **Legalidad.** Las y los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.
- **Honradez.** Las y los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender 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 y los servidores públicos corresponden a la confianza que el Estado les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

- **Imparcialidad.** Las y los servidores públicos dan a los ciudadanos y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.
- **Eficiencia.** Las y los servidores públicos actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

VALORES QUE TODO SERVIDOR PÚBLICO DEBE ANTEPONER EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN:

- **Interés Público.** Las y los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de la sociedad por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.
- **Respeto.** Las y los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, al mismo tiempo, otorgan un trato digno y cordial a las personas en general, así como a las/los compañeros/os de trabajo, superiores y subordinados, considerando sus derechos, de tal manera que propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.
- **Respeto a los Derechos Humanos.** Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones,

los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los principios de:

- a) Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo
 - b) Interdependencia que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí
 - c) Indivisibilidad que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables
- **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 y los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.
 - **Equidad de género.** Las y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

- **Entorno Cultural y Ecológico.** Las y los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural del Instituto, 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.
- **Integridad.** Las y los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todas las personas con las que se vincule u observen su actuar.
- **Cooperación.** Las y los servidores públicos colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de los ciudadanos en sus instituciones.
- **Liderazgo.** Las y los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código de Ética y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública. El liderazgo es el proceso de influir en otras personas y apoyarlas para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, motivar e impulsar a un grupo hacia el desempeño de una acción orientada a un objetivo.

- **Transparencia.** Las y los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.
- **Rendición de Cuentas.** Las y los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, al mismo tiempo se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

VALORES INSTITUCIONALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| ■ Bien común | ■ Liderazgo |
| ■ Entorno cultural y ecológico | ■ Rendición de cuentas |
| ■ Generosidad | ■ Legalidad |
| ■ Honradez | ■ Respeto |
| ■ Igualdad | ■ Lealtad |
| ■ Imparcialidad | ■ Eficiencia |
| ■ Integridad | ■ Interés Público |
| ■ Justicia | ■ Respeto a los Derechos Humanos |
| ■ Respeto | ■ Equidad de género |
| ■ Igualdad y no discriminación | ■ Transparencia |
| ■ Cooperación | |

VALORES INSTITUCIONALES

- Actitud de servicio
- Calidad
- Compañerismo
- Compromiso
- Comunicación asertiva
- Confidencialidad
- Cortesía
- Disponibilidad
- Eficacia
- Equidad
- Honestidad
- Honradez
- Igualdad
- Imparcialidad
- Integridad
- Liderazgo
- Profesionalismo
- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Sostenibilidad
- Tolerancia
- Trabajo en equipo
- Transparencia

VALORES QUE REPRESENTAN LOS PRINCIPIOS ÉTICOS EN LOS MÉDICOS

1. Prioridad por el paciente
2. Búsqueda del conocimiento médico
3. Uso de la metodología científica
4. Trasmisión del saber médico
5. Reflexión laica

GLOSARIO DE VALORES INSTITUCIONALES

Actitud de servicio: Es la capacidad y disposición para realizar un trabajo de manera positiva. Asimismo, es una forma de proyectarnos hacia los demás.

Calidad: Es el grado de aceptación o satisfacción que proporciona un producto o servicio a las necesidades y expectativas del cliente; es decir, hacer bien las cosas desde la primera vez.

Compañerismo: Es la capacidad de poder dar la mano a otros sin retirarla hasta haber logrado alcanzar o cumplir una meta en común. Nos permite intercambiar opiniones respetando las ideas de los demás; es un valor que nos ayuda a integrarnos a otras personas cuando se trabaja en grupo al conocer las actitudes de las y los integrantes; va más allá del interés personal, en realidad es compartir los propósitos o logros para llegar a una meta común. Es aportar lo mejor de uno mismo.

Compromiso: Es la capacidad del individuo para tomar consciencia de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro de un plazo convenido; dicha labor debe ser asumida con profesionalidad, responsabilidad y lealtad, es decir, con el mayor esfuerzo hacia el logro del objetivo con un alto estándar de calidad de atención que satisfaga y supere las expectativas del usuario; o bien, conseguir un beneficio propio o común.

Comunicación asertiva: Es la capacidad de expresar sentimientos, ideas u opiniones de manera libre, clara, sencilla, comunicándolos en el momento justo hacia la persona indicada. Es reflejo de seguridad en nosotros y autoestima cuando respetamos los derechos de los demás.

Confidencialidad: Es la cualidad que posee cierta información de mantenerse reservada para el conocimiento de una o más personas, además, se debe evitar ser expuesta en forma masiva. Al mismo tiempo, puede fundarse en normas legales o morales o en acuerdos de partes.

Cortesía: Es un acto a través del cual el individuo manifiesta y demuestra a otro, una atención adecuada con respeto con quienes interactúa. Es un valor que nos impulsa a crear buenas relaciones interpersonales, conjuntamente, da la posibilidad de labrar un buen camino hacia el éxito.

Disponibilidad: Grado en el que un servidor público está en el lugar, momento y tiempo en el que es requerido para el cumplimiento de sus funciones.

Eficiencia: Logro de los objetivos por medio del uso racional de los recursos disponibles en el menor tiempo y costo.

Equidad: Implica reconocer condiciones y aspiraciones diferenciadas para lograr el ejercicio de igualdad de derechos de oportunidad, hacia mujeres y hombres. Significa implementar mecanismos de justicia proporcional, con acciones afirmativas que aseguran el acceso y disfrute igualitario a bienes, recursos y toma de decisiones.

Honestidad: Comportamiento congruente con el pensamiento justo y verdadero, donde, se demuestra ante todo una actitud responsable, honrada y honesta asimismo y hacia los demás.

Honradez: Es la cualidad de ser digno de confianza en virtud de las buenas obras evidenciadas. Es valorada en cualquier ámbito, en la medida en que garantiza que el trato de la persona que la mantiene carecerá de dobles intenciones. En general se refleja en el hecho de evitar perjuicios a terceros de modo deliberado. Además, las personas servidoras públicas en ningún momento deben usar el cargo institucional para beneficio personal, ni aceptar prestación o compensación de alguna persona o institución, que pueda llevar a actuar a la falta de ética en las responsabilidades y obligaciones.

Igualdad: Principio que reconoce en cada una de las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitada por estereotipos o prejuicios de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico racial nacional, sexo, edad, origen étnico o nacional, condición social, condición de salud, credo, discapacidad, religión o preferencia sexual o política. Es un principio jurídico universal

reconocido por la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Imparcialidad: Es el hecho de actuar conforme a las necesidades del usuario de manera justa. Es aplicar equidad, justicia y rectitud en todas las facetas de nuestra vida.

Integridad: Adaptar la conducta pública o privada, de suerte tal que las acciones con las palabras sean honestas, dignas de credibilidad, con el firme propósito de promover una cultura de confianza y de verdad.

Liderazgo: Es la capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo y ejecuten acciones o actividades necesarias hacia el cumplimiento de uno o varios objetivos.

Profesionalismo: Capacidad de desempeñar las actividades encomendadas con la garantía de dar un resultado con calidad de excelencia.

Respeto: Considerar sin excepción alguna la dignidad humana, los derechos y las libertades que le son inseparables con un trato amable y de tolerancia.

Responsabilidad: Capacidad de responder ante las necesidades del área y asumir las consecuencias derivadas de sus actos, intencionados o no y que puedan lesionar a otras personas procurando remediar los perjuicios causados.

Solidaridad: Es un tipo de ayuda que se da sin pedir ninguna recompensa o pago por el hecho, se aplica de manera desinteresada con el fin de cumplir un propósito y objetivo de la institución. Dentro de este valor no existe diferencia hacia el origen étnico, religión o nacionalidad de las personas; ya que es una condición del ser

humano mejorar sus actitudes y mantener una naturaleza de tipo social en el entorno en el que se desarrolla.

Sostenibilidad: Defiende la identidad como uno de los principales conceptos en los que hay que construir el desarrollo sostenible, no sólo desde la puesta en valor de la identidad existente y materializada en los medios físico y social; sino desde el fomento de nuevas identidades, individuales y colectivas. Esto supone, por una parte, una economía de medios y recursos; y por otra, la amplificación y consolidación de valores culturales.

Tolerancia: Entendida como respeto y consideración hacia la diferencia, como una posición de admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia; o como una aptitud de aceptación de la diversidad de pensamientos, opiniones, valores, creencias, costumbres y actitudes.

Trabajo en equipo: Es un aprendizaje en sí mismo que implica el proceso de adaptación, participación y compromiso de todos los niveles jerárquicos en la toma de decisiones y resolución de problemas, con la finalidad de cumplir objetivos y obtener resultados en forma oportuna en beneficio de la institución y de los servicios proporcionados.

Transparencia: El servidor público debe permitir y garantizar el acceso a la información gubernamental, sin más límite que el que imponga el interés público, y los derechos de privacidad de los particulares establecidos por la ley. La transparencia en la/el servidora/or pública/o también implica hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su aplicación.

CAPITULO I

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

1.1 Actuación pública

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

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

- a)** Abstenerse de ejercer atribuciones y/o facultades que le impone la/el servidora/or pública/o y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b)** Adquirir para sí o hacia terceros, bienes y/o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con programas o contratos gubernamentales, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c)** Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d)** Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o función para beneficio personal o de terceros.
- e)** Ignorar recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f)** Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político-electorales.
- g)** Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.

- h)** Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de las/los compañeras/os de trabajo, o de ciudadanos en general.
- i)** Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
- j)** Permitir que las y los servidores públicos incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k)** Realizar cualquier tipo de discriminación a las y los servidores públicos como a toda persona en general.
- l)** Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas de cualquiera de los tres órdenes y niveles de Gobierno.
- m)** Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.
- n)** Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a sus titulares de área o a las/los compañeras/os de trabajo.
- ñ)** Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad.
- o)** Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales.
- p)** Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas gubernamentales.
- q)** Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- r)** Conducirse de forma ostentosa, incongruente y desproporcionada a la remuneración y apoyos que perciba con motivo de cargo público.

1.2 Información pública

La/el servidora/or pública/o que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

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

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya obtenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.

- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.

1.3 Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones

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

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

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro Único de Contratistas para la Administración Pública Federal.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre las y los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.

- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a las y los licitantes.
- e) Favorecer a las y los licitantes al tener de manera satisfactoria los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f) Beneficiar a las y los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i) Influir en las decisiones de otras personas servidoras públicas para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación o hacia el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.
- k) Enviar correos electrónicos a las o los licitantes, proveedores, contratistas o concesionarios a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores, contratistas y concesionarios fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.
- ñ) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones.

- o)** Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones, concesiones y sus prórrogas.
- p)** Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos gubernamentales relacionados con la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.

1.4 Programas gubernamentales

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

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

- a)** Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirige o en la que presta sus servicios.
- b)** Permitir la entrega de subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a la establecida en la regla de operación.
- c)** Brindar apoyos o beneficios de programas gubernamentales a personas, agrupaciones o entes que no cumplan con los requisitos y criterios de elegibilidad establecidos en las reglas de operación.
- d)** Proporcionar los subsidios o apoyos de programas gubernamentales en periodos restringidos por la autoridad electoral, salvo casos excepcionales por desastres naturales o de otro tipo de contingencia declarada por las autoridades competentes.

- e) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión del subsidio o apoyo del programa, el cual, incluye el ocultamiento, retraso o entrega engañosa o privilegiada de información.
- f) Discriminar a cualquier interesado o interesada para acceder a los apoyos o beneficios de un programa gubernamental.
- g) Alterar, ocultar, eliminar o negar información que impida el control y evaluación sobre el otorgamiento de los beneficios o apoyos a personas, agrupaciones o entes, por parte de las autoridades facultadas.
- h) Entregar, disponer o hacer uso de la información de los padrones de beneficiarios de programas gubernamentales diferentes a las funciones encomendadas.

1.5 Trámites y servicios

La/el servidora/or pública/o que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participa en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atiende a las y los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

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

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas, trámites, gestiones y servicios.
- c) Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios.
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los trámites y servicios.

- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas, la realización de trámites y gestiones, y la prestación de servicios.
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del trámite o servicio.

1.6 Recursos Humanos

La/el servidora/or pública/o 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.

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

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no inhabilitación.

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

1.7 Administración de bienes muebles e inmuebles

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

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

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

- h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.
- i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

1.8 Procesos de evaluación

La/el servidora/or pública/o que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos de evaluación, se apegue en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

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

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

1.9 Control interno

La/el servidora/or pública/o que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene,

utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

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

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

- k) Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

1.10 Procedimiento administrativo

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

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

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

1.11 Desempeño permanente con integridad

La/el servidora/or pública/o que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

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

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre las y los servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación a las y los servidores públicos como a toda persona en general.
- c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar cualquiera de las y los servidores públicos.
- e) Ocultar información y documentación gubernamental, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión y otorgamiento de trámites y servicios.
- g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.

- j) Utilizar el parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.
- l) Obstruir la presentación de denuncias, acusaciones o denuncias sobre el uso indebido o de derroche de recursos económicos que impidan o propicien la rendición de cuentas.
- m) Evitar conducirse con criterios de sencillez, austeridad y uso adecuado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.
- n) Conducirse de manera ostentosa, inadecuada y desproporcionada respecto a la remuneración y apoyos que se determinen presupuestalmente para su cargo público.

1.12 Cooperación con la integridad

La/el servidora/or pública/o 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.

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

- a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
- c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- e) Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.

- h)** Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i)** Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j)** Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k)** Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l)** Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m)** Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n)** Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ)** Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o)** Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p)** Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

CAPÍTULO II

ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO

Son las obligaciones morales de trato social que asume el personal de salud al prestar sus servicios habituales y de excepción percibidas a los siguientes:

2.1 Estándares de trato profesional

Describen las conductas de las y los integrantes del equipo de trabajo institucional con inclusión de sus líderes ante situaciones frecuentes, y de particularidad en la práctica profesional comúnmente aceptada de las ciencias de la salud y de acontecimientos esperados de la población que recibe sus servicios, para ello:

- a) El personal en general, Titulares de Dirección, Departamentos o Áreas actuarán con integridad, con el aprovechamiento al máximo del tiempo de servicios prestados y la utilización racional de los recursos a su disposición, con el fin de proteger los intereses de las y los pacientes y de la institución, de igual manera, es necesario evitar el dispendio.
- b) Aplicará el conocimiento científico, técnico y humanístico vigente generalmente aceptado en la atención de la salud en forma comprometida, oportuna y experta.
- c) Se apegará a las indicaciones precisas y rigurosas de los procedimientos auxiliares de diagnóstico y tratamiento; asimismo, evitará la práctica de aquellos cuya utilidad sea debatible o ponga en riesgo innecesario a las y los pacientes.
- d) Evitará la realización de técnicas y procedimientos en los siguientes casos: cuando haya poca capacidad para ejecutarlas o por falta de recursos indispensables en la institución.
- e) Se capacitará u obtendrá más conocimientos para el desarrollo de las destrezas necesarias hacia el empleo de las Tecnologías de Información y

Comunicación (TIC), lo cual será justificado a través de las certificaciones correspondientes a su disciplina.

- f) Reconocerán sus limitaciones por insuficiencia de recursos para la intervención de personas. En estos casos debe buscarse el apoyo necesario hacia la obtención de los pacientes con forme a las normas institucionales.
- g) Atenderá de forma integral a las y los pacientes, con respeto, trato digno e igualdad sin importar su sintomatología evidente. Los cuales, tienen derecho a ser informados, participar y decidir en los asuntos relacionados con su salud o la falta de ella.
- h) Protegerá la vida, dignidad de las personas, su salud, economía e intereses. Debe evitar las maniobras u operaciones y tratamientos innecesarios o experimentales sin estar autorizados, ya que vulneran la práctica médica aceptada, o bien sus propios valores personales o de consciencia. En caso de presentarse algún suceso, deberá hacerlo del conocimiento de sus superiores.
- i) Informará a las y los pacientes, a sus familiares o tutor legal, de manera veraz y oportuna el diagnóstico, tratamiento, pronóstico correspondientes o posibles. Estos datos se proporcionarán con mesura, confidencialidad, prudencia, calidez y respeto a la dignidad humana.
- j) El personal médico del Instituto deberá ser explícito en dar a las y los pacientes información real, veraz y completa acerca del procedimiento, diagnóstico terapéutico o de rehabilitación, mismo que de acuerdo con la ciencia es el mejor que se le puede ofrecer.
- k) Deberá facilitar a solicitud de las y los pacientes o tutor legal, la obtención de una segunda opinión según sea el caso.
- l) Guardará confidencialidad sobre la información relativa de las y los pacientes. Ésta sólo se divulgará con autorización expresa del mismo o de su tutor legal, con excepción de las circunstancias previstas en la ley.
- m) Cuando al personal médico se le solicite que decida cuál es el mejor tratamiento en un diagnóstico previo, tiene la obligación moral de decidir

conforme a su competencia y proceder, preservando los derechos de la o el paciente, dada la confianza que este último le manifiesta.

- n) Solicitará a las y los pacientes o a su representante legal, el consentimiento válidamente informado para la práctica normada o científicamente fundamentada en procedimientos o suministros de medicamentos que impliquen, riesgos y daños imprevistos que puedan afectar la función, integridad o estética de las y los pacientes. Se incluyen estudios de investigación o la donación de órganos donde habrá de cumplirse con los procedimientos legalmente establecidos.
- o) El personal médico le hará saber a la o al paciente, los beneficios que pueden lograrse con lo ya mencionado en el punto anterior, y las posibles complicaciones o eventos negativos que puedan presentarse.
- p) Respetará las decisiones de las y los pacientes o quien tutele sus derechos para aceptar o rechazar la práctica de maniobras exploratorias, diagnósticas terapéuticas y rehabilitadoras donde se solicita su autorización, la cual deberá ser documentada.
- q) Se mantendrán informados a las y los pacientes sobre el curso de su enfermedad, el resultado de los exámenes practicados y las alternativas de procedimiento con la finalidad de valorar, con base en los riesgos y beneficios, el tratamiento que considere adecuado.
- r) Si se requiere de intervención quirúrgica, el personal médico deberá explicar con honradez y sinceridad a las y los pacientes, así como a sus familiares, las características del acto quirúrgico, sus riesgos, los resultados probables y de ser posible los costos del mismo.
- s) Cuando esté ausente un familiar responsable y haya situaciones de incapacidad temporal o permanente de la o el paciente y cuando esté en peligro su vida, el personal médico deberá tomar la decisión de actuar, con la opinión previa de algún colega, asimismo, asentará la justificación de su acción en el expediente clínico.
- t) Proporcionará atención de urgencia a las y los pacientes cuando esté en peligro su vida, un órgano o una función, sin distinción de etnia, color,

género, preferencia sexual, edad, creencia religiosa, discapacidad o toda aquella característica por la cual una persona pueda ser discriminada, con el propósito de estabilizar sus condiciones clínicas para que pueda recibir el tratamiento adecuado según corresponda.

- u)** Integrará con cuidado el expediente clínico de las y los pacientes en forma escrita. El cual quedará, ordenado, legible, claro y completo conforme lo establecen las normas.
- v)** Entregarán a petición de las y los pacientes o su representante legal o de una autoridad judicial un resumen clínico del caso, cuando les sea requerido.
- w)** A las y los pacientes hospitalizados se les debe comunicar la razón de presentar exámenes de laboratorio o de gabinete, informar los horarios, y hacer de su conocimiento los requisitos para los estudios requeridos por el especialista.
- x)** Informarán a las y los pacientes el tipo de tratamiento indicado, la dosis de los medicamentos que van a ser suministrados en un horario específico de manera estricta de acuerdo a la orden del médico tratante.
- y)** El personal proporcionará los alimentos a las y los pacientes con buena actitud de servicio, en los horarios establecidos de la unidad hospitalaria y acordes a la indicación del médico tratante.
- z)** Aplicará de manera correcta los cuadros básicos y catálogos de insumos sectoriales, recurriendo a las opciones más indicadas que éstos ofrecen y conforme al nivel de atención donde presten sus servicios.
- aa)** La/el servidora/or pública/o se apegará invariablemente a las normas oficiales, así como, a los programas, protocolos y procedimientos establecidos en la institución para el diagnóstico, tratamiento o rehabilitación de las y los pacientes.
- bb)** La/el servidora/or pública/o evitará realizar un procedimiento que pueda significar ensañamiento terapéutico, o bien afectar las acciones de reanimación que claramente haya prohibido la o el paciente de

conformidad con los familiares, paralelo al marco normativo de la institución.

- cc)** El personal médico revisará y/o actualizará, la existencia del consentimiento informado para las indicaciones de la o el paciente con respecto a las decisiones previstas del tratamiento continuo dado en terapia intensiva, ya que debe contar con su representante legal donde tome sus precauciones cuando no exista el pleno uso de sus facultades mentales. Al mismo tiempo, se realizará la nota de seguimiento en el expediente clínico.
- dd)** La atención hospitalaria de las y los pacientes en fase terminal incluirá cuidados hasta el último momento de su vida. La calidad técnica y moral de los mismos, debe asegurar que reciba el apoyo que merece por su condición de persona humana y pueda morir con dignidad en el Instituto u Hospital o en su domicilio.
- ee)** Las y los pacientes en peligro de muerte deben ser tratados con medidas que permitan el alivio a su sufrimiento, aun cuando signifiquen dosis elevadas de agentes tranquilizantes o analgésicos, soporte psicológico, social, probable cirugía, radiaciones, antibioticoterapia, entre otros.
- ff)** El profesional de la salud deberá encaminar sus actividades a la educación continua con el fin de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas para ser un profesional integral y superar la calidad del ejercicio de su labor.

2.2 Estándares de trato social

Se refieren al tipo de comportamiento de los profesionales de la salud en su relación con las y los pacientes, sus familiares y responsable legal.

- a)** La relación como profesional será: amable, personalizada, respetuosa, con trato justo, eficiente y cordial, orientado por el espíritu de servicio, por una actitud de apertura, acercamiento, transparencia y rendición de

cuentas hacia las y los pacientes o a quien tutele sus derechos. Además, habrá que dirigirse por su nombre, sin diminutivos ni familiaridades.

- b)** El equipo de salud se esforzará por establecer vínculos de comunicación efectiva con las y los pacientes, además de sus allegados, para obtener su confianza en la institución que presta sus servicios y en el personal que los atiende.
- c)** El trato del equipo de trabajo deberá ser digno y considerado de acuerdo a la condición sociocultural de las y los pacientes, de sus convicciones personales y morales, con acato a su intimidad, independientemente de su edad, género, color, creencia religiosa, discapacidad, orientación sexual, entre otras, como circunstancias personales.
- d)** Proporcionar información suficiente, clara, oportuna y veraz a quien le corresponda; misma que deberá ser entregada con prudencia y consideración hacia la sensibilidad de las y los pacientes y sus familiares, con la finalidad de favorecer su aceptación gradual, en caso de haber noticias desfavorables.
- e)** Evitar establecer relaciones de índole sexual con las y los pacientes y/o familiares, quebrantando la confianza, las emociones o la influencia derivada de sus vínculos profesionales.
- f)** El personal profesional de salud deberá evitar comentar en público aspectos médicos, de la institución y sociales de las y los pacientes, quienes confían en su discreción.
- g)** Corresponde actuar como ejemplo de integridad profesional ante las y los pacientes al llevar una vida sana, libre de adicciones y la práctica de algún tipo de ejercicio físico.
- h)** Mostrar una adecuada presentación y lenguaje apropiado para el personal profesional que presta servicios de salud, por ser valiosos en la relación con las y los pacientes.
- i)** Preparar a las y los pacientes, que irremediablemente van a morir, también a sus familiares, junto con los demás integrantes del servicio de salud, para que con lucidez mental dispongan de sus bienes, se despidan

de sus seres queridos y resuelvan sus conflictos de conciencia y asuntos religiosos.

- j) El personal de salud respetará profundamente el secreto profesional confiado al personal médico y a los demás servidores públicos, es decir, evitará comentar con ligereza o desdén los hechos de vida de las o los pacientes.
- k) Asumir un proceder apropiado en la conducta diaria, con los principios y valores que establece el presente Código de Ética y Conducta.

2.3 Estándares de conducta laboral

Su función es equilibrar el proceder acorde al comportamiento apropiado del equipo trabajo hacia: Titulares de Dirección, Departamentos, Áreas, Servicios o Coordinaciones en el Instituto y con las/los compañeras/os de trabajo.

2.3.1 Ejercicio del cargo público

Todo el personal del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá:

- a) Organizar el trabajo paralelo al cumplimiento de la misión, visión, valores institucionales afín con este Código de Ética y Conducta.
- b) Ejercer el cargo o autoridad de manera responsable y sólo para las funciones y actividades que le son encomendadas.
- c) Cuidar la imagen de la institución y evitar poner en riesgo el prestigio de la misma.
- d) Emplear la máxima capacidad, conocimientos, habilidades, destrezas y esfuerzo, sin esperar beneficio propio.
- e) Demostrar iniciativa en la mejora continua, innovación y calidad para optimizar día a día los procesos del trabajo institucional.
- f) Portar el gafete institucional en un lugar visible dentro de las instalaciones del INER.

- g) Respetar los horarios de inicio y fin de labores establecidos, así como el horario de comida asignado.
- h) Actuar siempre con transparencia, honestidad e integridad.

2.3.2 Relaciones entre el personal

Todo el personal del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá:

- a) Originar un trato amable y cordial entre las y los servidores públicos, conducidos a una situación de respeto, basado en la colaboración profesional, sin evitar hacer comentarios y acciones que lesionen el prestigio o la imagen de los demás o del Instituto.
- b) Reconocer los méritos y esfuerzo obtenido por las y los servidores públicos.
- c) Evitar conductas y actitudes ofensivas, lenguaje soez, prepotente o abusivo.
- d) Respetar el espacio de trabajo y los bienes asignados a las y los servidores públicos, así como sus objetos personales.
- e) Trabajar en un ambiente libre de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, sin importar el género.
- f) Evitar presentar denuncias injustificadas o infundadas en contra de otros servidores públicos.
- g) Reportar ante la autoridad competente cualquier falta irregular que sea detectada o que se oponga a lo señalado en el presente Código de ética y conducta.

2.3.3 Ambiente laboral

Todo el personal del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá:

- a) Contribuir diariamente para realizar con calidad las funciones encomendadas, con la finalidad de observar siempre medidas de seguridad e higiene.
- b) Mantener el lugar de trabajo limpio y ordenado.
- c) Crear un ambiente de cordialidad, compañerismo y tolerancia.
- d) Contribuir a la solución de conflictos que se presenten. Al mismo tiempo, conducirse con imparcialidad, responsabilidad, equidad, honestidad y respeto, hacia las/los compañeras/os de trabajo, con la o el paciente y familiares dentro del Instituto.
- e) Respetar las condiciones de uso y seguridad en las instalaciones, tanto en las oficinas como en el estacionamiento, baños, vestidores, elevadores, pasillos, escaleras, comedor y áreas verdes del Instituto.
- f) Respetar las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud, y las disposiciones legales y administrativas por las cuales se rige el INER.

2.3.4 Asignación y uso de recursos del fondo público

Todo el personal del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá:

1. Administrar de manera responsable, transparente y eficiente los recursos públicos, así como conservar y mantener en buen estado los bienes que le han sido asignados. Éstos deberán de ser utilizados exclusivamente para cumplir con las actividades propias de su labor en la institución.
2. Aplicar criterios de racionalidad y ahorro de los recursos materiales y financieros. Evitar hacer uso de ellos para fines personales o en beneficio de terceros.
3. Manejar con moderación y responsabilidad los recursos materiales asignados para el cumplimiento de funciones.
4. Colaborar honestamente con los procesos de auditoría interna o externa, así como; con los correspondientes a la supervisión, asesoría o evaluación.
5. Proteger los vehículos oficiales.

6. Realizar oportunamente la comprobación de los recursos financieros que sean proporcionados, ya sea para cumplir una comisión oficial o realizar alguna adquisición de conformidad con la normatividad correspondiente.
7. Asignar en forma transparente e imparcial los recursos materiales, financieros y humanos del Instituto.
8. Evitar la utilización de los recursos e instalaciones institucionales para fines políticos.

2.3.5 Manejo, uso responsable y transparencia de la información

Todo el personal del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá:

1. Ofrecer a la sociedad los mecanismos adecuados para el acceso libre y transparente a la información que genera el Instituto. Únicamente será negada cuando ésta sea confidencial o se encuentre reservada por razones legales o por respeto a la privacidad de terceros.
2. Abstenerse de utilizar con propósito 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.
3. Actuar con imparcialidad e integridad del cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de la información interna.
4. Cuidar la información, es decir, evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebida de la misma.
5. Clasificar como confidencial o reservado los documentos cuyo contenido así lo amerite.
6. Mantener actualizadas las disposiciones legales y administrativas que sean aplicables al Instituto.
7. Evitar copiar o introducir programas informáticos (software) o extraer hardware sin autorización, y sin contar con licencia de uso en los equipos de cómputo propiedad del Instituto.

8. Evitar comunicar o permitir la salida de información oficial de cualquier índole sin autorización previa al personal, a extraños e incluso a medios de comunicación, y fuera de las conductas o de lo que establece la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental o la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
9. Mostrar discreción al discutir por accidente cualquier información confidencial, ni mencionar secretos propios del Instituto en conversaciones sociales o en el ámbito de las relaciones laborales.

2.4 Estándares de uso de uniformes y vestimenta

Todo el personal del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá:

Usar bata blanca: con logotipo del INER, corresponde a:

- a) El personal médico que esté en contacto con pacientes, ya sea en el área clínica o en hospitalización.
- b) Dentro de las instalaciones y en el horario del Instituto.
- c) A las funciones y los espacios en los que el médico dé consulta y/o esté en contacto con la o él paciente.

Uniforme y calzado quirúrgico

- a) El uniforme quirúrgico debe usarse exclusivamente al área de trabajo.
- b) El objetivo de los mismos es evitar la introducción o transporte de gérmenes a los diferentes espacios hospitalarios.

Otros uniformes

- a) Los demás profesionales de la salud deberán portar el uniforme según lo indique la normativa vigente.

Higiene, seguridad e imagen pública

Se debe evitar el uso de la bata y los uniformes quirúrgicos cuando el profesional de la salud:

- a) Esté fuera de las instalaciones del INER
- b) Esté comiendo en cualquier tipo de establecimiento
- c) Esté fuera de sus actividades profesionales

2.4.1 Estándares de vestimenta y aseo personal

Todo el personal médico del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá usar bata blanca con el logotipo del INER:

Usar la bata blanca y los uniformes quirúrgicos de la siguiente manera:

- a) Limpios, bien planchados y en adecuadas condiciones de uso (sin manchas, ni roturas).
- b) De la medida apropiada del médico (ni ajustados, ni demasiado holgados).

El cabello la barba y el bigote:

- a) El cabello y el vello facial estar limpios y aliñados.
- b) Para el peinado se sugiere evitar el uso excesivo de geles o fijadores.

El uso de zapatos, corbata, accesorios y maquillaje

- a) Los zapatos de quirófano sólo podrán ser usados durante las actividades quirúrgicas.
- b) Se sugiere día a día el uso de corbata limpia, planchada y en adecuadas condiciones.
- c) Los accesorios deberán ser discretos y en ningún momento poner en riesgo la intervención médica o la seguridad de las y los pacientes.
- d) El maquillaje se usará en forma moderada.

2.5 Estándares de uso de información

Todo el personal del Instituto, sin distinción de jerarquía deberá:

- a) Salvaguardar la identidad gráfica, el logotipo y el nombre del INER por ser marcas registradas que pertenecen al Instituto.
- b) Sólo podrán ser utilizados para actividades académicas y/o institucionales y por el personal activo del Instituto.
- c) Quien utilice el nombre o la identidad gráfica del INER, deberá seguir los lineamientos del Manual de Identidad Gráfica, los cuales se enuncian a continuación:

2.5.1 Usos correctos: tamaño, colores, proporciones y tipografía

- a) Sólo el Director General podrá autorizar el uso de la identidad gráfica y/o el nombre del INER para cualquier situación diferente a la mencionada en los puntos anteriores.
- b) Para el caso de publicaciones y/o materiales impresos de cualquier tipo (libros, folletos, volantes, lonas, etc.) que vayan a circular fuera del Instituto, el Jefe de Departamento del área responsable deberá contar con la autorización por escrito del Director General.

2.5.2 Redes sociales e Internet

- a) La publicación de información y/o fotografías de instalaciones físicas, de equipo médico, de trabajo, de personas, pacientes, familiares y trabajadores requiere de previa autorización por escrito de la o las personas y del Departamento de Relaciones Públicas y Comunicación Social.
- b) El manejo de las redes sociales oficiales del INER son coordinadas por la Secretaría de Salud y el Departamento de Relaciones Públicas y Comunicación Social.

2.5.3 Entrevistas y declaraciones en medios de comunicación

- a) Las entrevistas a cualquier medio de comunicación deben ser coordinadas por el Departamento de Relaciones Públicas y Comunicación Social.
- b) Existen voceros oficiales y son ellos los únicos autorizados para otorgar entrevistas como representantes del INER.

2.6 Estándares en la formación, desarrollo del personal e investigación

Se establece el comportamiento de los equipos de trabajo de la institución, relacionado con las actividades de formación de nuevo personal y actualización para el desarrollo o capacitación hacia el trabajo; y el de investigación científica en la generación de nuevo conocimiento o mejor comprensión de la realidad inmediata.

2.6.1 Formación

- a) Sólo participarán en actividades educativas las y los alumnos, tanto de escuelas como de facultades reconocidas y acreditadas con las que el Instituto tenga suscrito un convenio.
- b) Se evitará conforme a las normas institucionales y programas académicos, la práctica inexperta o sin supervisión de las y los alumnos de diversos grados o grupos de las diferentes carreras de salud.
- c) Podrán compartir su tiempo laboral con el período convenido para las actividades docentes o de investigación.
- d) En todas las actividades de enseñanza o de investigación se antepondrá el respeto y el bienestar de las y los pacientes.
- e) Fomentar en las y los alumnos una actitud de servicio, trato cordial y respetuoso hacia las y los pacientes, sus familiares, compañeras/os, a sus superiores jerárquicos y en general, al personal que colabora en las

actividades asistenciales, cuidando que la formación que reciban sea integral.

- f) Las y los profesores deben evitar comentarios sobre los casos clínicos frente a las y los pacientes o junto al personal administrativo, hacer observaciones que puedan dañar su sensibilidad o dar lugar a interpretaciones indebidas. Conjuntamente fomentar en sus grupos de estudiantes la discreción en estos casos.
- g) El docente, al realizar su trabajo es responsable de:
 - I. Impartir sus clases en el horario acordado y de acuerdo con el Programa de su asignatura.
 - II. Conducir sus clases con una disciplina formativa, en lugar de punitiva, para que su docencia está libre de acosos o maltratos a las y los estudiantes, tratándolos sin discriminación por su género, edad, preferencias sexuales, a la vez que exenta de homofobia, misoginia, u hostigamiento sexual.
 - III. Respetar los derechos de las y los estudiantes, y de sus colegas.
 - IV. Evitar el maltrato entre pares (bullying), y en caso de presenciarlo lo detiene y levanta el reporte sobre él. Avisa a la dirección de la escuela en la que se desempeña como docente- En el caso de las y los residentes avisa al Departamento de Formación de personal, de Posgrado.
 - V. Evita relacionarse sentimental o sexualmente con las y los estudiantes, así como emitir hacia alguna o alguno de ellos alguna expresión de interés sexual, ya que esto es de hecho un acto de hostigamiento sexual dada su jerarquía como profesor o profesora. Esto se aplica a la relación entre hombre-mujer, mujer-mujer u hombre-hombre.
- h) Canalizar a acompañamiento psicológico -a la Dirección de Enseñanza- a la estudiante, o al estudiante que lo requiera por ansiedad, depresión, duelo y pérdidas, problemas de adaptación.

- i) Apegarse a los estándares de su disciplina sin desacreditar el trabajo de los colegas.

2.6.2 Desarrollo de personal

- a) Formar parte de las actividades de capacitación y desarrollo que se brindan y promueven, dentro y fuera del Instituto.
- b) Manifestar disposición para lograr la mejora continua en el desempeño laboral.
- c) Identificar con igualdad de oportunidades el desarrollo laboral del personal de acuerdo con sus conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia.
- d) Brindar al personal que así lo solicite, las facilidades necesarias para tomar cursos de formación y/o capacitación que promueve el Instituto.
- e) Asistir con entusiasmo y responsabilidad a cada uno de los cursos de capacitación en los que se inscriba La/el servidora/or pública/o.
- f) La/el servidora/or pública/o se comprometerá en actualizar sus conocimientos para desarrollar con eficacia y eficiencia sus funciones.
- g) La servidora o el servidor público informa a su superior sobre el desarrollo de sus labores, logros y carencias. También, presentará sugerencias e ideas para mejorar la calidad del servicio en el que desempeña su empleo cargo, comisión o función.
- h) Apoyar a las nuevas generaciones de educandos en su formación, así como en su desarrollo personal, ejercitar sus aptitudes y actitudes con la finalidad de instruir profesionistas con la más alta calidad técnica y humana.

2.6.3 Investigación.

- a) Promover y apoyar la realización de proyectos de investigación innovadores que aporten conocimiento y se traduzcan en bienes o servicios para la población.

- b)** La realización de proyectos de investigación siempre acatará las normas institucionales anteponiendo la seguridad de las y los pacientes, respetando su aceptación o negativa de participar en el estudio o abandonarlo, sin que por esto demerite la calidad de su atención.
- c)** Es deber del investigador colaborar en una relación de mutuo acuerdo y respeto con las y los pacientes, de manera que la comunidad obtenga resultados que favorezcan a un avance médico más eficiente.
- d)** Evitar el manejo de materiales, tecnologías, equipos, medicamentos que están en estudio.
- e)** En investigación clínica, el propósito fundamental es lograr el avance científico de las diferentes enfermedades respiratorias en beneficio de las y los pacientes.
- f)** Las y los responsables de los protocolos de investigación y artículos para revistas, deben respetar la confidencialidad de las nuevas ideas, sin utilizar ni apropiarse del conocimiento obtenido en el seguimiento de los mismos protocolos.
- g)** El personal médico es responsable de revisar la seguridad, la eficiencia y la eficacia de las nuevas tecnologías y procedimientos, además, debe ser de conocimiento a la observación del servidor público.
- h)** Se respetará el consentimiento informado de las y los pacientes para participar en proyectos de investigación, mismos que protegen sus derechos y dignidad humana.
- i)** El consentimiento informado es un proceso de ayuda al paciente, para que tome decisiones sobre su salud y tratamiento que finalmente se expresa en un documento firmado por el paciente, o en su caso, familiar, con testigos y un contenido claro de los riesgos a los que se está expuesto. Conjuntamente, los datos deben ser privados y confidenciales, así como los beneficios que se esperan obtener, y tendrá derecho y libertad para retirarse del estudio en cualquier momento.

- j) Se deberá dar a conocer de manera clara y honesta la relación del personal de investigación con el organismo patrocinador y los compromisos que se adquieren.
- k) En todos sus aspectos, la investigación clínica está sujeta a lo dispuesto en la Ley General de Salud, y en la demás normatividad nacional y convenios internacionales.
- l) El personal evitará generar proyectos de investigación sin la aprobación correspondiente del Comité de Ciencia y Bioética en Investigación.
- m) Actuar con honestidad e integridad en todas las actividades de investigación, docencia y administración que corresponda desarrollar, a fin de ser dignos de confianza, es decir, tomar decisiones de forma abierta y ser responsables de las mismas.

2.7 Estándares sobre las relaciones extra-institucionales del personal de salud

Concernientes a la relación que mantenga el personal que brinda sus servicios en una Institución con organismos académicos, profesionales, o bien de investigación o con fabricantes y distribuidores de insumos para la salud.

Las y los servidores públicos deberán:

- a) Cooperar en las participaciones individuales o grupales relacionadas con experiencias institucionales profesionales, y ser compartidas con la autoridad responsable.
- b) Participar en sociedades, asociaciones o academias será exclusivamente a título personal, además, se asume como compromiso salvaguardar el buen nombre e imagen del Instituto.
- c) En ningún momento ni circunstancia serán favorecidas las ganancias de las sociedades, academias o asociaciones externas sobre intereses institucionales.

- d) No se deberá reunir a las y los pacientes para probar medicamentos, material o equipo médico, sin la debida autorización institucional y el seguimiento de un protocolo formal.
- e) El personal médico debe evitar que por motivos económicos o de otra índole, éstos puedan influir en el ejercicio libre e independiente del juicio profesional en beneficio de las y los pacientes.
- f) La relación con la industria farmacéutica con proveedores de material o equipos, requiere transparencia y honestidad. Los regalos u otros beneficios prometidos pueden sesgar la prescripción y la recomendación de medicamentos, materiales o equipos de manera consciente o inconsciente.
- g) Evitar recibir pago alguno de las y los pacientes o de sus familiares por consultas o atenciones hospitalarias. En caso de servicios subrogados (convenios institucionales con seguros de salud privados), abstenerse de solicitar pagos adicionales relacionados a los servicios prestados.
- h) De ningún modo podrá atender a las y los pacientes de algún otro personal médico, ni cuestionar su profesionalismo.
- i) Impedir que se utilice el nombre o imagen de algún servidor público o del Instituto para anunciar equipos, medicamentos o publicidad personal, por ser contrario a las prácticas aceptadas de las profesiones de la salud.

2.8 Estándares de salud, seguridad e higiene, protección civil y medio ambiente

Las y los servidores públicos deberán:

- a) Cuidar y conservar una presentación apropiada, con el respetivo uso de uniformes de acuerdo a su área de trabajo.
- b) Participar en las actividades de protección civil, seguridad e higiene y de resguardo al medio ambiente que promuevan las áreas y autoridades correspondientes.

- c) Portar los aditamentos necesarios hacia la protección de su integridad física, cuando así se requiera para el desarrollo de sus actividades.
- d) Reportar toda situación que pudiera ser de riesgo para la salud, seguridad e higiene del servidor público o hacia el entorno ambiental del Instituto.
- e) Identificar las zonas de libre circulación, entradas y salidas de acceso restringido, rutas de evacuación, zonas de menor riesgo y de concentración, así como la ubicación de los equipos de seguridad.
- f) Proteger el medio ambiente y minimizar el impacto de las operaciones del Instituto en tierra, aire y agua.
- g) Aplicar las normas y procedimientos establecidos para el cuidado de las personas en situaciones de emergencia.
- h) Reutilizar la papelería y el material de oficina.
- i) Contribuir a que los sanitarios se conserven limpios para evitar algún tipo de enfermedad.
- j) Abstenerse de fumar dentro de las instalaciones del Instituto en cumplimiento a la Ley de Protección a la Salud de los no Fumadores en el Distrito Federal.
- k) Cumplir con la normatividad que aplique al Instituto en materia ambiental, de salud y de protección civil.

2.9 Estándares de Equidad de Género

Su objetivo es ofrecer a todas las personas, independientemente de su género, las mismas condiciones, oportunidades y tratamiento, pero teniendo en cuenta las características particulares de cada uno para garantizar el acceso de las personas a sus derechos, por lo tanto:

La equidad de género es un principio de justicia que considera a la vez la igualdad entre las personas, -esto es su valor como seres humanos y la igualdad jurídica entre mujeres y hombres, -y sus diferencias. La equidad de género consiste en considerar las desigualdades innecesarias que limitan el desarrollo de las mujeres

-ya que ellas son de origen social, no natural- y en realizar acciones que equilibren estas desigualdades, para que se acceda a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. (INMUJERES. Glosario de Género, página 60).

- 1) Respetar los derechos de todas las personas, en conformidad con el Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y la igualdad jurídica de mujeres y hombres, de conformidad con el Artículo 4° Constitucional.
- 2) Aceptar como valiosas las diferencias entre mujeres y hombres.
- 3) Evitar la discriminación por género al mismo tiempo que se evita cualquier conducta de acoso u hostigamiento laboral (insultos, descalificaciones, exclusión u ostracismo, crítica destructiva, golpes o sobre carga de trabajo respecto a sus iguales en puesto), y acoso u hostigamiento sexual.
- 4) Dar un trato igual a las mujeres y a los hombres para el goce de sus derechos, el ascenso laboral, el sueldo y la responsabilidad laboral.

2.9.1 Cultura Institucional para la Igualdad (Clima Laboral)

Acciones que Promueven la Cultura Institucional para la Igualdad.

Con el propósito de generar conciencia colectiva para promover el respeto y el conocimiento de los principios de la igualdad sustantiva con el asegurar un clima laboral óptimo y un trato de respeto entre mujeres y hombres, se enuncian las diez recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro Instituto, las cuales se describen a continuación:

- a) Respetar los principios y valores establecidos en la normatividad.
- b) Realizar las tareas encomendadas con responsabilidad, eficiencia, eficacia y efectividad, así como con respeto y alto sentido profesional.
- c) Conservar y promover buenas relaciones humanas con nuestras/os compañeras/os de trabajo.

- d) Mantener una actitud incluyente y no discriminar a nadie por ningún motivo. Evitar comentarios, bromas, chistes y expresiones degradantes, sexistas y misóginas.
- e) Comunicarse con un lenguaje de respeto, sin adjetivos que descalifiquen. No utilizar palabras soeces o altisonantes.
- f) Reconocer siempre el buen desempeño, la disposición y la colaboración de las personas con quienes se labora.
- g) Establecer un trato respetuoso con todas las personas que nos rodean, sin distinciones derivadas de la jerarquía organizacional.
- h) Promover el respeto, el apoyo, la solidaridad entre todas las áreas y personas que forman parte de nuestra institución.
- i) Procurar una comunicación asertiva y manifestar mi desacuerdo ante expresiones irrespetuosas u ofensivas de otra persona.
- j) Motivar y promover el espíritu de equipo en nuestra área.

Así mismo, la igualdad sustantiva cuenta con dos grandes bases y estas son:

- a) Igualdad de oportunidades, en todos los aspectos, ya sea en el ámbito laboral, económico, político y social.
- b) Trato entre las mujeres y hombres para asegurar relaciones respetuosas de convivencia, sin discriminación hacia ellas.

2.10 Estándares de la No Discriminación

La Discriminación es 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

aparición 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. (Ley Federal para prevenir la discriminación).

En el INER está prohibida la discriminación, por lo cual su personal independientemente de su cargo, antigüedad o formación profesional.

- Trata con respeto a todas las personas, sin distinción de género, edad, preferencia sexual, procedencia étnica o nacionalidad, o cualquier otro motivo, sean estas personas nacidas en otro país o en mexicanos que migren internamente.

En el ámbito de su competencia laboral y en sus relaciones profesionales respeta los derechos de las personas evitando cualquier forma de discriminación con base en los Artículos 1, y 4 constitucionales y en la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, principalmente Artículos 1 y 9.

Las y los servidores públicos evitarán:

- a) Negar el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso.
- b) Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, a consecuencia de la corta o avanzada edad.

- c) Establecer las diferencias en los salarios, y las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.
- d) Negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades o medios.
- e) Impedir la participación, en condiciones equitativas, en el Instituto o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad.
- f) Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico.

Además, El racismo es una violación de los derechos humanos y de la dignidad humana; sin embargo, es una situación que ha existido desde hace mucho tiempo y a la que hoy todavía se enfrentan millones de personas en el mundo.

Por lo tanto, el Derecho a la no discriminación, es la prerrogativa que tiene todo ser humano o grupo social por su presunta o real identidad o diferencia respecto de otros individuos o grupos, a un trato digno y equitativo, exigible al Estado como garante del orden público interno y en especial de las libertades fundamentales”, de acuerdo al glosario de derechos humanos y no discriminación del CONAPRED.

2.10.1 La Xenofobia

La xenofobia se entiende como aquellas actitudes, prejuicios y conductas que rechazan, excluyen y a menudo denigran a las personas extranjeras o la que por prejuicio o estereotipos se cree que lo son. Ésta se agudiza cuando se ejerce en contra de niñas, niños y adolescentes, mujeres y personas indígenas, pues se les expone a sufrir violaciones a sus derechos humanos en varios niveles.

2.10.2 La Homofobia

Es el temor rechazo o aversión hacia las personas en razón de su orientación, preferencia sexual, identidad y expresión de género, basadas en estereotipos, prejuicios y estigmas, expresada en actitudes y conductas discriminatorias que vulneran la igualdad, dignidad, derechos y libertades de toda persona, que pueden generar diversos tipos de violencia.

Asimismo, en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prohíbe entre otras, toda discriminación motivada por preferencias sexuales o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y las libertades de las personas, por consiguiente:

Las y los servidores públicos deberán:

- a)** Respetar, garantizar, proteger, satisfacer y promover el derecho a la no discriminación dentro del Instituto y en cualquier lugar para que todas las personas tengan la posibilidad de disfrutar y ejercer sus derechos humanos sin ningún tipo de discriminación.
- b)** Combatir la reproducción de prácticas homofóbicas al interior del Instituto y en los servicios que brindan, con la finalidad, de avanzar hacia la efectiva equiparación de derechos y condiciones entre las personas y asentar el principio de igualdad como valor central de las políticas públicas en una sociedad democrática.
- c)** Luchar contra la homofobia, presentada en la atención y prestación de servicios o en la negación de éstos, en las instituciones públicas o privadas contra las personas de la diversidad sexual o contra quienes se presume que pertenecen a esos colectivos.
- d)** Asumir el reto de superar el desequilibrio entre las condiciones de vida de las personas a través de medidas concretas o positivas.

2.10.3 La Violencia contra la Mujer

En México, actualmente el abordaje de la violencia contra las mujeres, se encuentra enmarcado en la aplicación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia promulgada en el año 2007, que tiene por objetivo la coordinación entre los tres órdenes de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, y garantizar su acceso a una vida libre de violencia conforme a los principios de igualdad y de no discriminación.

2.11 Estándares para Denuncias y asesoramiento en casos de hostigamiento y acoso sexual o laboral

Quien ha sido receptor -presunta víctima- de algún acoso u hostigamiento de carácter sexual tiene el derecho de presentar su denuncia y ser orientada y acompañada en ello por la Persona Consejera para atender casos de presunto hostigamiento sexual o acoso sexual.

2.11.1 Los principios que se observarán para evitar la revictimización de la persona denunciante son:

- a)** Intolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso sexual
- b)** Igualdad de género
- c)** Confidencialidad
- d)** Presunción de inocencia
- e)** Respeto protección y garantía de la dignidad
- f)** Evitar represalias
- g)** Debida diligencia
- h)** Principio Pro persona

2.11.2 La/el Consejera/a debe reunir las siguientes características:

- a) Generar confianza en las personas que expongan hechos o conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual
- b) Respetar la expresión de sentimientos sin proferir juicios de valor
- c) Actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona
- d) Mostrar tranquilidad y proyectar seguridad
- e) Tener equilibrio entre distancia y cercanía emocional
- f) Transmitir mensajes claros mediante lenguaje accesible, claro y simple
- g) Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada
- h) Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.

2.11.3 Funciones de la/el Consejera/o

- a) Dar atención de Primer contacto y, en caso de urgencia, auxiliar a la presunta víctima para que reciba atención especializada que corresponda.
- b) Proporcionar la información pertinente, completa, clara y precisa a las personas que le consulten sobre conductas relacionadas con el Hostigamiento sexual y Acoso sexual, en su caso, orientarlas sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos.
- c) Apoyar y auxiliar a la presunta víctima en la narrativa de los hechos ante el Comité o ante la persona titular del área de quejas del Órgano interno de control, en la toma de la declaración respectiva.
- d) Atender los exhortos o llamados del Comité, para otorgar asesoría u opinión sobre casos de Hostigamiento sexual y Acoso sexual.
- e) Excusarse de intervenir en el supuesto de que pudiera actualizarse un Conflicto de interés en términos de las disposiciones jurídicas aplicables; o bien, actuar conforme a las instrucciones que reciba de la Oficialía Mayor para actuar en determinado sentido.

- f) Hacer del conocimiento por escrito del Órgano interno de control, al Instituto y a la CONAVIM, cuando el Comité o alguna Servidora o servidor público se niegue a realizar acciones derivadas de la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, y
- g) a la Secretaría cuando la negativa sea del propio Órgano interno de control.
- h) Brindar atención a la presunta víctima conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y el Protocolo.
- i) Turnar en un plazo no mayor a tres días hábiles a la/el Secretaria/o Ejecutiva/o del Comité y/o al Órgano interno de control, a través del área de quejas, las Denuncias de las que tenga conocimiento en la atención directa del Primer contacto.
- j) Analizar si de la narrativa de los hechos de la presunta víctima se identifican conductas de Hostigamiento sexual y Acoso sexual descritas en la Regla de Integridad de Comportamiento Digno para orientar y acompañar adecuadamente a la presunta víctima.
- k) Capturar las Denuncias en el Registro en un plazo no mayor de tres días hábiles contados a partir de su recepción en los formatos y herramientas que determine la Secretaría, y
- l) Dar seguimiento ante el Comité respecto al desahogo y atención de las Denuncias previstas en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

2.12 Estándares para la presentación de Denuncias por Presuntos Actos de Discriminación.

Cualquier persona, sea paciente, familiar de paciente del Instituto, trabajador de base, eventual o de confianza, así como prestador de servicio social o estudiante, podrá presentar una denuncia en caso de considerar que ha sido tratado con discriminación.

Para ello, en el INER existe la figura de Persona Asesora, que recae en una persona de sexo femenino y en otra de sexo masculino. Las Personas Asesoras son el primer contacto con la presunta víctima y se encargan de orientarla, asesorarla y acompañarla en el trámite de la denuncia y en su seguimiento.

Las personas Asesoras deben:

- Contar con los conocimientos necesarios y suficientes sobre la normativa de igualdad y derechos humanos.
- Contar con la calificación en las competencias definidas por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Son funciones de las Personas Asesoras:

- a) Realizar el primer contacto con la presunta víctima.
- b) Procurar, con los medios que le fueron conferidos, el derecho a la no discriminación de la presunta víctima y, en su caso, orientarla a las instancias específicas para hacer efectivo dicho derecho.
- c) Procurar seguridad y privacidad a la presunta víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione.
- d) Establecer una relación empática con la presunta víctima, ser cuidadosa con el tono y el volumen de su voz cuando se dirija a ésta, el mantener un perfil bajo en su lenguaje corporal, además de ser precavida respecto del contacto físico.
- e) Expresar con oportunidad a la presunta víctima, el alcance de su función y del acompañamiento que pueda otorgar e incluso debe orientar a la presunta víctima, o cualquier persona que solicite la información, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos narrados, así como de aclarar que su presentación ante una u otra no limita su derecho de acudir a alguna otra en la manifestación de su denuncia.
- f) Mencionar a la presunta víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso.

- g) Apoyar a la presunta víctima en el llenado del formato de denuncia, en la que se incluya en forma de narrativa, una descripción de las conductas, que contenga datos de identificación, correo electrónico y número de teléfono, en su caso de domicilio, así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y, en su caso, referencia de terceras personas a las que puedan constar los hechos, siempre cuidando la estabilidad emocional de la presunta víctima, y procurando no revictimizarla.
- h) Presentar, por si o en compañía de la presunta víctima la denuncia ante el Comité.
- i) Solicitar a la Oficialía Mayor, se adopten medidas para la protección de la integridad o buscar cesar con los actos que dieron origen a la denuncia.
- j) Llevar un registro de los casos y de las denuncias presentadas, así como del trámite que se le dio a la misma, en el formato que establezca el Consejo, en su caso, debe otorgar información sobre éstas, a las autoridades que así lo requieran, y
- k) Solicitar cuando lo estime necesario, el auxilio de las o los asesores del Comité, para brindar orientación o canalizar a la presunta víctima a las instituciones adecuadas con la finalidad de interponer su denuncia o queja en las instancias competentes.

Los Denuncias por Posibles Actos de discriminación se apegarán a lo establecido en el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de prevención de Conflictos de Interés en la atención de Presuntos actos de discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017.

2.13 Protocolo para la Recepción y Atención de Denuncias por Incumplimiento al Código de Ética y Conducta de las y los Servidores Públicos del INER.

El Código de Ética es de observancia para todas las personas que se desempeñan como servidores públicos en el INER, con independencia de su

rango o nivel profesional. Su incumplimiento debe ser informado al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses en el INER, cuya función no es la de castigar, sino la de recibir, analizar las Denuncias y darles el curso de solución posible como se describe a continuación:

2.13.1 Recepción de la Denuncia

Las denuncias, podrán ser a título personal o bien, anónima, y salvo que contengan el nombre de la persona denunciada, el señalamiento de hechos y que de éstos se desprenda evidencia o, bien, el nombre de alguna persona a la que le consten; no deberán guardar mayor formalidad, y su presentación podrá hacerse en escrito libre, a través de comunicado vía correo electrónico o mediante el formulario que se encuentra en la Página Web Institucional; en su caso, a través de los mecanismos que prevé el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (PHsAs) y el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación (PPAD).

Si la denuncia fue captada en términos del PHsAs o del PPAD, la Persona Consejera o Asesora, según se trate, se pondrá en contacto con la/el Secretaria/o Ejecutiva/o, para efectos de la presentación de la denuncia, incluidos sus respectivos anexos.

A efecto de facilitar la presentación de una denuncia por incumplimiento al Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER, se establecen los siguientes medios para su recepción:

- a) A través del Correo electrónico **cometica@iner.gob.mx**.
- b) A través de los dos Buzones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses ubicados en las instalaciones de este Instituto

Nacional de Salud; uno en la entrada al Comedor Institucional y el otro en el Área de Control de Asistencia e Incidencias laborales.

2.13.2 Requisitos para la Atención de Denuncias

El personal podrá obtener el “Formato Denuncia” en la Página Web Institucional **iner.salud.gob.mx**, o de forma impresa, en los buzones del CEPCI ubicados en las instalaciones de este Instituto Nacional de Salud.

Una vez que se tiene conocimiento de la denuncia; la/el Secretaria/o Ejecutiva/o asignará un número de folio único y consecutivo, el cual, contará con un plazo de **3 días hábiles**, a partir del día hábil siguiente a su recepción, para verificar que contengan como datos mínimos los siguientes:

- a) Datos de identificación y contacto de quien presenta la denuncia: Nombre completo, cargo que desempeña, área de adscripción, correo electrónico, teléfono o extensión y edad (**para denuncias anónimas remitirse al inciso f**).
- b) Datos de la persona servidora pública involucrada: Nombre, cargo que desempeña, área de adscripción. De no contar con dicha información describir cualquier otro dato que facilite su identificación, como su media filiación (Sexo, estatura, complexión, edad aproximada, color de ojos, piel, cabello, tipo de boca, cejas, nariz y señas particulares); y en su caso, lugar de ubicación de sus oficinas o centro de trabajo.
- c) Narración de hechos: se redactará en primera persona, evitando incluir apreciaciones subjetivas, vagas e imprecisas y contener: día, mes, año y hora aproximada de los hechos y sitio específico donde se registraron los mismos.
- d) Modo o circunstancias de ejecución: es la narración progresiva y concreta de hechos, donde explique con detalle el orden en que acontecieron,

funciones o actividades que estaba realizando, nombre completo de las personas involucradas y su participación de estas últimas.

- e) Pruebas: de contar con alguna, deberá presentar aquellas que apoyen los hechos relatados en la denuncia; opcionalmente, deberá constar la existencia de un tercero que haya conocido del asunto, pudiendo ser una constancia en audio o video, fotografía, comunicados por correo electrónico o vía redes sociales, impresión de pantalla, entre otros.
- f) En caso de una denuncia anónima, deberán proporcionarse los datos de contacto de al menos una persona a la que le consten los hechos: Nombre completo, teléfono, cargo que desempeña y área de adscripción.
- g) Protección de datos personales: En cumplimiento a los *“Lineamientos de protección de datos personales”* se utilizará la siguiente leyenda para informar a la persona sobre el uso y destino de sus datos:

“Los datos personales por usted proporcionados serán protegidos en términos de los artículos 3 y 113 fracción I de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y 68 fracción VI, 116 y Tercero Transitorio de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.”

Una vez transcurrido el plazo antes previsto, se pondrá en contacto con la persona denunciante, para comunicarle que se ha tomado conocimiento del asunto, el folio que le fue asignado y en su caso:

- a) Si la denuncia no cumple con alguno de los requisitos de su trámite, deberá prevenirse a la persona denunciante, salvo que ésta sea anónima y no se cuente con medios para comunicarse con la persona que la presentó, con el fin de subsanarlos dentro de los siguientes **5 días hábiles**, contados a partir del día siguiente a que se le comunique el apercibimiento.
- b) Si la denuncia reúne todos los elementos necesarios para su trámite, se sesionará, **a más tardar al 5to. día hábil** contado a partir del día hábil siguiente a su recepción, con la finalidad de atender la denuncia.

- c) Si de la denuncia se advierten conductas en las que supuestamente se hostigue, agreda, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona, en su caso, se denigre, maltrate, desprecie, excluya, segregue, otorgue trato diferente y perjudicial, entre otros, deberá informarse a la o el Presidenta/e del Comité, para efectos de que, sin que ello signifique tener como ciertos los hechos, de estimarlo necesario establezca medidas preventivas que permitan cesen tales conductas, en tanto se desahoga el procedimiento hacia la atención de la misma.

Subsanados los requisitos a que se refiere el inciso a), o bien, con copia de las medidas que en su caso se hubieran establecido atento al inciso c), o en su caso, con ambas constancias, se turnará la denuncia al Comité.

En caso de que la prevención no se desahogue o la denuncia anónima no reúna los elementos necesarios para su trámite, **se archivará como concluida**, pero podrá ser considerada en caso de una eventualidad que involucre a la persona denunciada, y sólo si se refiere a los mismos hechos; salvo en el caso de que la denuncia sea anónima, informándose a las y los integrantes del CEPCI en la próxima sesión.

En los casos en que se señalen supuestos que infringen normatividad en materia laboral, penal o de Derechos Humanos, se enviará al Departamento de Relaciones Laborales, Departamento de Asuntos Jurídicos y/o al Órgano Interno de Control, según corresponda, para que actúen en el ámbito de sus atribuciones y determinen lo procedente.

2.13.3 Medidas Preventivas

La/el Secretaria/o Ejecutiva/o, si en el caso procediera, previa consulta con la Consejera y/o la Persona Asesora, informará a la/el Presidenta/e del CEPCI, si del contenido de la denuncia se advierten elementos que hagan suponer que la

denunciante se encuentra en una situación real de vulnerabilidad o en un estado de desigualdad ante eventos o hechos que pongan en riesgo su integridad.

Una vez considerado lo anterior, la/el Presidenta/e del CEPCI podrá establecer medidas preventivas temporales, razonables, proporcionales y objetivas, ante elementos de vulnerabilidad, desigualdad o que pongan en riesgo la integridad de la persona denunciante, en tanto se desahoga el procedimiento respectivo, y sin que ello signifique tener como ciertos los hechos.

Se considerarán como factores para determinar las medidas que deben implementarse, los siguientes:

a) La naturaleza de la violencia de género:

- I. Gravedad del incidente (efectos para la persona denunciante)
- II. Duración de los incidentes (uno aislado o una serie continuada)
- III. Si la agresión es verbal o física, y
- IV. Si hubo actos similares anteriormente (frecuencia y escalada de violencia), y

b) Las relaciones de poder entre quien denuncia y la persona presunta infractora:

- I. Si hay o no abuso de autoridad, y
- II. La posición de la persona denunciante (edad, nivel de experiencia, posición o jerarquía).

c) Medidas establecidas en el Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER:

- I. Reubicación física.
- II. Cambio de Unidad Administrativa.
- III. Cambio de horario de trabajo.
- IV. O las que sean necesarias para garantizar la integridad

d) Medidas previstas en el PHsAs y el PPAD, de manera enunciativa y no limitativa:

- I. Conminar en forma verbal o por escrito a la persona denunciada a que se abstenga de realizar cualquier acto u omisión que, conforme a la naturaleza de los hechos, atenten contra la integridad de la persona denunciante.
- II. Separación física de las partes involucradas
- III. Instruir que las personas involucradas dejen de interactuar en las actividades laborales
- IV. Supervisión directa a las partes involucradas
- V. Cursos o pláticas de sensibilización, según la situación que corresponda,
- VI. Canalizar a la persona denunciada a los servicios de apoyo y orientación profesional, que determine la/el Presidenta/e

2.13.4 Inicio del Procedimiento de Atención de la Denuncia

Las y los Integrantes del Comité recibirán en sobre cerrado o por vía electrónica de la/el Secretaria/o Ejecutiva/o la denuncia y, en su caso, anexos o documentación generada a partir del desahogo de la prevención.

El Comité, a convocatoria de la/el Secretaria/o Ejecutiva/o, podrá reunirse en un plazo que no exceda los **5 días hábiles** siguientes, contados a partir de aquel en que se determina que el escrito de denuncia cuenta con los requisitos necesarios para su trámite, lo anterior, con el fin de realizar en conjunto un análisis e identificar si los elementos con que se cuenta fuesen de la competencia del CEPCI.

En caso de no competencia del Comité para conocer la denuncia; la/el Presidenta/e orientará a la persona con el fin de que la presente ante la instancia

correspondiente, dentro de un plazo que no exceda de **5 días hábiles** posteriores a la Sesión.

Las reuniones del Comité se celebrarán, con la asistencia del 50% más 1 de sus miembros o suplentes en funciones.

- a) Previa convocatoria de la/el Secretaria/o Ejecutiva/o en la cual se señalará lugar, hora y orden del día.
- b) Al término de la sesión se levantará minuta en la que conste cómo se atendieron los puntos anteriores, si hubo o no acuerdos, así como la fecha y hora en que concluyó, y se suscribirá por las y los integrantes del Comité que intervinieron.
- c) A petición de las y los integrantes del CEPCI, la/el Secretaria/o Ejecutiva/o, podrá solicitar al denunciante o denunciada/o, que presenten por escrito su declaración de hechos, a fin de allegarse de mayores elementos que apoyen la veracidad de los hechos.

Los elementos de información de que se allegue el Comité, sea o no en Página Web Institucional, se asentarán en la minuta de la reunión que corresponda, especificando la fecha y hora en que se consultó la información que se obtuvo, su reproducción, refiriendo la dirección electrónica en que se encontró.

Las y los integrantes del Comité deberán ser en todo momento imparciales y evitar expresiones en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa. Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Esto puede suceder generalmente cuando hay razones de peso por las que no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una denuncia es un paso difícil que requiere de mucho valor.

El Comité, deberá valorar si la información proporcionada y recabada por las autoridades resulta suficiente para llegar a una conclusión; en su caso, requerirá de personas servidoras públicas, otros informes o documentales que se adviertan necesarios.

El Comité plasmará las conclusiones, según corresponda, como:

- a) “probable incumplimiento” y propondrá las observaciones y recomendaciones que se estime pertinentes, procurando consistan en un pronunciamiento imparcial no vinculatorio.
- b) “no procedencia”, en el caso de que no se configure el incumplimiento al Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER o a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.
- c) “incompetencia del CEPCI” para conocer de los hechos, caso en el que sugerirá la instancia o autoridad que podría resultar competente.

La conclusión, anexos y demás documentos que se hayan recabado, se integrarán al expediente que corresponda.

Las conclusiones con “probable incumplimiento” deberán incluir:

- a) hechos que motivaron la denuncia.
- b) evidencia o indicios, información y demás elementos que se hayan tomado en consideración.
- c) Si se encuadra en algún incumplimiento al Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER, o a las Reglas de Integridad, y su motivación y las consideraciones que se tomaron en cuenta para llegar a esta conclusión; es decir:
 - Cuando se trate de conductas indeseadas y, por tanto, se encontró a la persona denunciante en una situación de temor a represalias e incluso incapaz de repeler la agresión, al sentirse incapaz de hacerlo

o al creer carecer de esa capacidad, por lo que en ningún momento estuvo en posibilidad de otorgar su consentimiento libre y voluntario.

- Las circunstancias en que se presentan esas conductas se procuran cometer sin la presencia de testigos o de evidencia documental, en razón de ello, del cúmulo informativo obtenido se precisará si es posible su relación con el dicho y por qué otorgar efectividad plena a la declaración de la persona denunciante.
- Si de la información y evidencia obtenida es posible obtener un significado de ciertas conductas y su actitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad en la persona denunciante.
- Si de la información y evidencia obtenida es posible se considere que la o las conductas denunciadas se justifican o son producto de la reproducción de estereotipos.
- Describir las relaciones de poder que del análisis a los hechos, información y documentación con que se cuente, se identifiquen como formales e informales, y si prevalecieron asimetrías o disparidad al observarse éstas.
- Crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- Interferir con el desempeño laboral de la persona denunciante u otras.
- Restringir las oportunidades de empleo o de desarrollo de la persona denunciante u otras.

Asimismo, se deberá precisar, si de la información y evidencia obtenida es que la o las conductas denunciadas se justifican o son producto de la reproducción de estereotipos.

- d)** Descripción de las observaciones y recomendaciones que se estima pertinente someter a la consideración del Comité.

Las conclusiones distintas a la del numeral anterior, se ajustará a lo siguiente:

- a) Cuando sea de “no procedencia”, se expresará el razonamiento por el que no se configuró el incumplimiento.
- b) Cuando sea de “incompetencia del CEPCI”, se expresará con claridad cuáles son las razones y motivaciones por la cuales se considera debe conocer otra autoridad de esos hechos o por que el CEPCI se encontraría impedido para conocer de las mismas.

2.13.5. Conciliación

Cuando los hechos narrados en una denuncia afecten únicamente a la persona que la presentó, se podrá intentar una conciliación entre las partes involucradas, siempre con el interés de respetar los principios y valores contenidos en el Código de Ética y Conducta de las y los servidores públicos del INER y en las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública.

Cuando la conciliación sea factible, el Comité invitará a las partes involucradas a lograr un acuerdo que propicie mejorar su relación personal en el ámbito profesional y laboral, al tiempo de que su acuerdo sea ejemplo y contribuya a un mejor desempeño en la unidad administrativa, en su caso, a mejorar el clima de la organización y laboral.

El Comité se asegurará de que la conciliación se lleve a cabo en un lugar que permita el diálogo, propiciando un ambiente adecuado para expresar abierta y francamente las situaciones que pudieron haber distanciado a las partes, con el fin de que se logre un acuerdo constructivo y duradero.

El Comité indicará a las partes, que de romperse el acuerdo al que hubieren llegado, en cualquier momento y por cualquiera de las partes, siempre existirá la posibilidad de denunciar nuevamente los hechos a pesar de la conciliación previa.

Cuando la conciliación se advierta imposible de llevarse a cabo o intentada ésta no haya resultado factible, el Comité levantará constancia de ello y deberán continuar con el análisis y señalar tal circunstancia en la propuesta de conclusiones.

2.13.6. Conclusiones

Durante la sesión del CEPCI:

- a) Podrá considerarse la intervención de las y los integrantes del Comité, en la forma y términos que conduzca la/el Presidenta/a del CEPCI, acorde con las Bases, y
- b) Agotada la discusión se adoptará el acuerdo que, en su caso, corresponda.

La/el Secretaria/o Ejecutiva/o, comunicará igualmente al Órgano Interno de Control o al Departamento de Asuntos Jurídicos, en el supuesto de una probable responsabilidad administrativa o de presumirse incumplimiento a las funciones y obligaciones que se le confieren a la persona acusada, con el fin de evitar que pudiera prescribir la acción o la investigación.

La/el Presidenta/e del CEPCI, dará aviso a las instancias correspondientes relacionadas con las medidas preventivas, que se hayan adoptado precisando si se levanta ésta o amerita reconsiderar aquellas medidas que no se hayan ejecutado o bien dictar nuevas.

2.14 Denuncias y sanciones

Es responsabilidad de la/el Consejera/o (Encargado de recibir las Denuncias):

- a) Tener conocimiento de las políticas y procedimientos a seguir por la institución en materia de hostigamiento y acoso sexual.
- b) Tratar con dignidad y respeto a las personas involucradas en la Denuncia.

- c) Investigar de manera imparcial y confidencial los casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral.
- d) Informar a la persona que presente la Denuncia sobre el avance de las investigaciones.
- e) Informar regularmente al personal sobre las políticas de hostigamiento y acoso sexual de los procedimientos de Denuncia.
- f) Asegurar que las personas encargadas de tramitar las quejas asistan a sesiones de capacitación sobre hostigamiento y acoso sexual.
- g) Actuar de inmediato al tener conocimiento de una situación de hostigamiento y acoso sexual.
- h) Captar y sistematizar las denuncias recibidas en la entidad sobre hostigamiento y acoso sexual.
- i) Recibir y orientar, implica el acompañamiento a la parte quejosa durante el proceso y la explicación de los recursos institucionales disponibles para su atención; y con ello, las ventajas de ejercer sus derechos.
- j) Informar a la persona de que se trata de una acusación seria, que se atenderá de forma eficiente, segura, discrecional, garantizándole su seguridad dentro del sitio de trabajo. Por el contrario, los casos en que se trate de falsas acusaciones, las medidas administrativas podrán ser en su perjuicio.
- k) Orientar sobre las vías de acción a las que podrá recurrir para interponer su Denuncia o en su caso, la alternativa de solución mediante otras vías de resolución (Métodos informales de resolución).
- l) Recibir las denuncias que surjan en forma verbal, escrita o por cualquier medio electrónico ante la/el Consejera/o y en el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, las cuales deberán ser ratificadas dentro del término de tres días hábiles siguientes de su presentación. Una vez recibida una Denuncia, se hará entrega de un número de folio/expediente para el avance o resultado de la misma.

- m) Informar que la Denuncia sólo podrá presentarse dentro del plazo de un año, a partir de que se hubiere iniciado la ejecución de los hechos presuntamente de hostigamiento, y acoso sexual.

2.14.1 Denuncia

Las y los servidores públicos tienen la responsabilidad y obligación de:

- a) Expresar ante el superior o la autoridad competente, las conductas ilícitas o contrarias a lo establecido por el presente Código.
- b) Promover la creación de una cultura responsable de Denuncias.
- c) Brindar la información y orientación necesaria para las y los ciudadanos que acudan a presentar una petición, o Denuncia, incluyendo el hostigamiento y acoso sexual.
- d) Precisar el seguimiento en tiempo y forma de las denuncias efectuadas por las/los ciudadanos o por las y los servidores públicos de acuerdo a las políticas y lineamientos establecidos para tal efecto.
- e) Las denuncias serán recibidas por la/el Presidente del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, quien las presentará en sesión ante los integrantes de del mismo; donde serán analizadas y se determinará el ámbito de atención para denuncia, ya sea de tipo laboral, penal o administrativo.

2.14.2 Sanción

Ser responsable de los actos que realicen las y los servidores públicos; y en su caso, hacerse acreedor de la sanción que corresponda cuando su conducta sea contraria a lo establecido en el presente Código.

La aplicación de las sanciones se hará de acuerdo a los procedimientos establecidos para tal efecto y será de conformidad con:

- 1) La Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos
- 2) La Ley Federal del Trabajo
- 3) La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado
- 4) Las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Salud
- 5) Y las demás de orden Civil y Penal

CAPÍTULO III

PROHIBICIONES

3.1 Acciones prohibidas

- a)** Aceptar y/o solicitar personalmente o a través de otra persona regalos, favores sexuales y cualquier otra compensación para agilizar un trámite, asignar un contrato o dar información.
- b)** Aceptar y solicitar privilegios o descuentos de bienes y servicios como gratificación de las funciones propias de su cargo, empleo o comisión.
- c)** Utilizar el horario laboral para realizar actividades ajenas a las funciones principales del puesto que desempeñe.
- d)** Interpretar las normas para buscar un beneficio personal, familiar o favorecer y/o perjudicar a un tercero.
- e)** Ostentarse como profesionista si carece de título y cédula profesional correspondiente.
- f)** Utilizar el servicio de fotocopiado institucional para asuntos personales.
- g)** Sustraer el papel sanitario de los baños, dibujar en las paredes, puertas y maltratar de forma intencional el funcionamiento de los retretes.
- h)** Instalar en las computadoras programas sin licencia o que tengan una finalidad distinta a la laboral.
- i)** Utilizar el servicio de Internet para revisar páginas o sitios inapropiados tales como pornografía u otros, con el fin de beneficiarse económicamente por una actividad distinta al puesto que desempeña.
- j)** Evadir las responsabilidades inherentes a su cargo, así como posponer la toma de decisiones que son necesarias de acuerdo a su función o comisión.
- k)** Hacer uso indebido de una posición de jerarquía para faltar al respeto, hostigar, amenazar y acosar; o bien, ofrecer un trato preferencial injustificado a sus colaboradoras y colaboradores.
- l)** Robar pertenencias del personal y del Instituto.
- m)** Utilizar aparatos de sonido que interfieran con el desarrollo de su trabajo y el de las y los compañeros.

- n)** Fumar en las oficinas o realizar cualquier otra actividad que pueda incomodar al personal en general.
- o)** Presentar denuncias injustificadas o infundadas.
- p)** Empezar cualquier acción que ponga en riesgo la salud y seguridad de los demás.
- q)** Dejar de asistir a los cursos en que se encuentra inscrito.
- r)** Inhibir a las y los usuarios o a pacientes y público en general, en la presentación de denuncias.
- s)** Negarse a cooperar con las y los pacientes, con el personal o con la institución misma al mencionar que la función se encuentra fuera de la descripción de sus actividades laborales.
- t)** Evitar dar un trato injusto o prepotente a las y los ciudadanos con los que interactúa.
- u)** El Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, y Discriminación, así como Acoso y Hostigamiento laboral.
- v)** Acusar sin fundamento a alguna persona por hostigamiento sexual, acoso sexual, acoso laboral, hostigamiento laboral o discriminación.

CAPÍTULO IV

CARTAS DE LOS DERECHOS GENERALES

4.1 CARTA DE LOS DERECHOS GENERALES DE LOS PACIENTES.

Con estos derechos se busca mejorar la calidad de los servicios de salud para abatir las desigualdades entre entidades, instituciones y niveles de atención. Lo que implica, entre otras aristas garantizar un trato digno a los usuarios en general, al proporcionarles información completa desde una atención oportuna.

Dadas las consideraciones anteriores, se destaca la importancia del respeto a los derechos de las y los pacientes fomentando una cultura de servicios orientada a satisfacer sus demandas, con la finalidad de respetar su dignidad, autonomía, garantizar la confidencialidad de la información generada en la relación del personal médico y paciente, así como brindar una atención que minimice los múltiples puntos de espera.

a) Recibir atención médica adecuada

La y el paciente tiene derecho a que la atención médica se le brinde por personal especializado de acuerdo a su estado de salud. Además, ser informado cuando sea referido a otro médico o institución de salud.

b) Recibir trato digno y respetuoso

La y el paciente tiene derecho a que el personal médico, de enfermería y demás personal de salud, le brinde una atención de calidad, se identifique, le otorgue un trato digno, un respeto a sus ideologías morales; principalmente aquellas relacionadas con sus condiciones socioculturales, de género, de pudor y a su intimidad; cualquier que sea el padecimiento que presente y se haga extensivo a las y los familiares o acompañantes.

c) Recibir información suficiente, clara, oportuna y veraz

La y el paciente o en su caso el responsable legal, tiene derecho a que el personal médico tratante le proporcione la información completa sobre el diagnóstico, pronóstico y tratamiento; se exprese siempre en forma clara, comprensible, oportuna, veraz, y acorde con la realidad, con el fin de favorecer el conocimiento pleno del estado de salud de la y el paciente y esta sea siempre veraz, y ajustada a la realidad.

d) Decidir libremente sobre su atención

La y el paciente o en su caso el responsable legal, tiene derecho a decidir con libertad, de manera personal y sin ninguna forma de presión, aceptar o rechazar cada procedimiento diagnóstico o tratamiento terapéutico propuesto, así como el uso de medidas extraordinarias de supervivencia en pacientes terminales.

e) Otorgar o no su consentimiento válidamente informado

La y el paciente o en su caso o el responsable legal, de acuerdo a lo señalado en la normativa, tiene derecho a expresar su consentimiento, siempre por escrito, cuando acepte sujetarse con fines de diagnóstico o terapéuticos a procedimientos que impliquen un riesgo, para lo cual deberá ser informado previamente en forma clara y completa en qué consiste, además de hacer mención de los beneficios que se esperan, así como de las complicaciones o eventos negativos que pudieran presentarse a consecuencia del acto médico. Lo anterior incluye las situaciones en las cuales la y el paciente decida participar en estudios de protocolo o en donación de órganos.

f) Ser tratado con confidencialidad

La y el paciente tiene derecho a que toda la información que exprese el personal médico se maneje con estricta confidencialidad sin divulgarse y por autorización expresa de su parte, incluso la que derive de algún estudio de investigación que se haya realizado de manera voluntaria. Lo cual no limita la obligación al personal médico de informar a la autoridad en los casos previstos por la ley.

g) Contar con facilidades para obtener una segunda opinión

La y el paciente tiene derecho a recibir por escrito la información necesaria para obtener una segunda opinión sobre el diagnóstico, pronóstico o tratamiento relacionados con su estado de salud.

h) Recibir atención médica en caso de urgencia

Cuando está en peligro la vida, órgano o función, la y el paciente tiene derecho a recibir atención por personal médico en cualquier establecimiento de salud, sea público o privado, con el propósito de estabilizar sus condiciones.

i) Contar con un expediente clínico

La y el paciente tiene derecho a que el conjunto de datos relacionados con la atención médica que reciba sean asentados en forma veraz, clara, precisa, legible y completa en un expediente clínico que deberá cumplir con la normativa aplicable. De ser necesario y cuando lo solicite, obtener por escrito un resumen clínico veraz de acuerdo con el fin requerido.

j) Ser atendido cuando se inconforme por la atención médica recibida

La y el paciente tiene derecho a ser escuchado y recibir respuesta por la instancia correspondiente cuando se inconforme por la atención médica recibida a través de servidores públicos y servidoras públicas. Así mismo, tiene derecho a disponer de vías alternas como son las judiciales, para tratar de resolver un conflicto.

4.2 CARTA DE LOS DERECHOS GENERALES DE LAS ENFERMERAS Y LOS ENFERMEROS.

La carta de los derechos generales de las enfermeras y los enfermeros tiene un sustento normativo de gran importancia toda vez que los derechos invocados derivan de los que proceden de nuestra Carta Magna y de las leyes emanadas de ella, tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Salud, así como otros ordenamientos complementarios que respaldan la práctica profesional

de la enfermería. Acentúa de igual forma que esta Carta detenta entre sus disposiciones a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, lo cual le confiere una mayor solidez:

a) Ejercer la enfermería con libertad, sin presiones de cualquier naturaleza y en igualdad de condiciones interprofesionales.

Tienen derecho a que se les otorgue las facilidades para ejercer la gestión y ejecución del cuidado de enfermería en intervenciones independientes o dependientes al usuario y usuaria, familia y comunidad basado en su juicio profesional, sustentado en el método de enfermería, dentro de un marco ético legal, científico y humanista.

b) Desempeñar sus intervenciones en un entorno que garantice la seguridad e integridad personal y profesional.

Tienen derecho a trabajar en instalaciones seguras y apropiadas que les permita desarrollar sus actividades en las mejores condiciones de protección para su salud e integridad personal. Cuando las características de sus actividades impliquen riesgos hacia la salud, tienen derecho a que se les dote de los insumos indispensables con el fin de minimizar el riesgo laboral.

c) Contar con los recursos necesarios que les permita el óptimo desempeño de sus funciones.

Tienen derecho a recibir de la institución donde presten sus servicios, el material, equipo y personal requeridos para el desarrollo de su trabajo conforme a la normativa y las necesidades del área o servicio en el que desempeñan sus actividades profesionales.

d) Abstenerse de proporcionar información que sobrepase su competencia profesional y laboral.

En términos de la obligación en el ámbito de su responsabilidad laboral al cuidado de la persona, tiene derecho a no revelar la información que sobrepase su competencia profesional y laboral.

e) Recibir trato digno de los pacientes y sus familiares, y del personal relacionado con su trabajo, independientemente del nivel jerárquico.

En todos los ámbitos de su ejercicio, tienen derecho a recibir trato digno por parte de las y los pacientes y sus familiares, así como, también de los profesionales y personal relacionado con su práctica profesional, independientemente del nivel jerárquico.

f) Tener acceso a diferentes alternativas de desarrollo profesional en igualdad de oportunidades que los demás profesionales de la salud.

Tienen derecho a acceder sin discriminación alguna, a un sistema de educación, actualización, capacitación y desarrollo profesional de acuerdo a la normativa de la institución donde labora.

g) Tener acceso a las actividades de gestión, docencia e investigación de acuerdo a sus competencias y en igualdad de oportunidades interprofesionales.

Tienen derecho a ser considerados para participar en actividades de gestión, investigación y docencia como parte de su desarrollo profesional.

h) Asociarse libremente para impulsar, fortalecer y salvaguardar sus intereses profesionales.

Tienen derecho a integrarse en organizaciones, asociaciones o colegios que les representen para impulsar su desarrollo profesional, la superación de sus agremiados, y vigilancia del ejercicio profesional conforme a la legislación vigente. Así mismo, la organización del organismo colegiado será libre y sin presiones.

i) Acceder a posiciones de toma de decisión de acuerdo con sus competencias en igualdad de condiciones que otros profesionistas y sin discriminación alguna.

Tienen derecho, como cualquier profesionista sin discriminación alguna y de acuerdo con sus capacidades, a ocupar cargos directivos y de representación para tomar decisiones estratégicas y operativas en las organizaciones de su interés profesional.

j) Percibir remuneración por los servicios profesionales prestados.

Tienen derecho de acuerdo con su situación laboral o contractual, a percibir una remuneración por los servicios profesionales que presten.

4.3 CARTA DE LOS DERECHOS GENERALES DEL PERSONAL MÉDICO.

Los derechos que a continuación se enumeran tienen como propósito hacer explícitos los principios básicos en los cuales se sustenta la práctica médica, reflejo, en cierta forma del ejercicio absoluto irrestricto de la libertad profesional de quienes brindan servicios de atención médica, los cuales constituyen prerrogativas ya contempladas, en ordenamientos jurídicos de aplicación general.

Consecuentemente, estos derechos no pretenden confrontarse con los de las y los pacientes, pues ambos se vinculan con un conjunto de valores universales propios de una actividad profesional profundamente humanista como la medicina.

a) Ejercer la profesión en forma libre y sin presiones de cualquier naturaleza

El personal médico tiene derecho a que se le respete su juicio clínico (diagnóstico y terapéutico); y su libertad prescriptiva, así como su probable decisión de declinar la atención de alguna o algún paciente siempre que tales aspectos sustenten sobre las bases éticas científicas y normativas.

b) Laborar en instalaciones apropiadas y seguras que garanticen su práctica profesional

El personal médico tiene derecho a contar con lugares de trabajo e instalaciones que cumplan con medidas de seguridad e higiene, incluidas las que marca la ley de conformidad con las características del servicio a otorgar.

c) Tener a su disposición los recursos que requiere su práctica profesional

Es un derecho del personal médico recibir del establecimiento donde presta su servicio: personal idóneo, equipo, instrumentos e insumos necesarios, de acuerdo con el servicio a otorgar.

d) Abstenerse de garantizar resultados en la atención médica

El personal médico tiene derecho a evitar juicios concluyentes sobre los resultados esperados de una atención médica.

e) Recibir trato respetuoso de las y los pacientes, sus familiares, así como, del personal relacionado con su trabajo profesional.

El personal médico tiene derecho a recibir de las y los pacientes y sus familiares un trato respetuoso; así como, información completa, veraz y oportuna relacionada con el estado de salud.

f) Tener acceso a educación médica continua y ser considerado en igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional.

El personal médico tiene derecho a la educación continua de actualización médica y a ser considerado en igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional.

g) Tener acceso a actividades de investigación y docencia en el campo de su profesión.

El personal médico tiene derecho a participar en actividades de investigación y enseñanza como parte de su desarrollo profesional.

h) Asociarse para promover sus intereses profesionales.

El personal médico tiene derecho a asociarse en organizaciones, asociaciones y colegios para su desarrollo profesional, con el fin de promover la superación de sus colaboradoras y colaboradores, así como vigilar el ejercicio profesional de conformidad con lo prescrito en la ley.

i) Salvaguardar su prestigio profesional

El personal médico tiene derecho a la defensa de su prestigio profesional y a que la información sobre el curso de una probable controversia se trate con privacidad, y en su caso a pretender el resarcimiento del daño causado.

La salvaguarda de su prestigio profesional demanda de los medios de comunicación respeto al principio de legalidad y a la garantía de audiencia; de tal forma, que no se presuma la comisión de ilícitos hasta en tanto no se resuelva legalmente cualquier controversia por la atención médica brindada.

j) Recibir remuneración por los servicios prestados

El personal médico tiene derecho a ser remunerado por los servicios profesionales que preste, de acuerdo a su condición laboral contractual.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Autonomía: Es la capacidad que tiene una persona para conducirse por sí misma y tomar sus propias decisiones.

Acoso laboral: Es toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. Ley 1010. *Acoso laboral*, Congreso de Colombia, 10 de marzo de 2008.

Acoso sexual: Es una forma de violencia 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, con independencia de que se realice en uno o varios eventos.

Asertividad: Es una habilidad social para comunicarnos con claridad, expresar nuestras ideas con los demás y entablar relaciones interpersonales ganar-ganar, que parte del respeto hacia los que te rodean y hacia uno mismo, gestionando los conflictos de forma directa, abierta y honesta. El asertividad es una cualidad inherente al liderazgo.

Beneficencia: Es uno de los principios de la bioética que exige buscar activamente el bien de las y los pacientes, con la finalidad de prevenir su enfermedad o aliviarla. En general los beneficios deben ser maximizados respecto a los daños.

Bien común: Todas las decisiones con las acciones de las y los servidores públicos deben estar dirigidas a la satisfacción de las necesidades en beneficio de

la sociedad, por encima de intereses particulares ajenos al bienestar de la colectividad.

Bioética: Estudio sistemático de la conducta humana en el ámbito de las ciencias de la vida y de la salud, analizadas a luz de los valores y principios morales de las profesiones humanitarias, incluye las decisiones, el entorno ecológico, demográfico y ambiental. Además, tiene como finalidad el análisis racional e interdisciplinario de los problemas morales de la biomedicina y su vinculación con el ámbito del derecho y las ciencias humanas. Implica elaborar lineamientos éticos con bases racionales y metodológicamente científicas.

Código de bioética: Guía de conducta en el ejercicio profesional, a fin de resolver diferencias en la prestación de los servicios a las y los pacientes y sus familiares; así como entre las relaciones personales y profesionales que intervienen en acontecimientos de la vida, particularmente correspondidos con la medicina y la salud.

Código de conducta: Es una herramienta en la que están plasmadas las normas, los derechos y estándares básicos que en práctica se comprometen a cumplir las y los servidores públicos en el Instituto, en su comunidad y el medio ambiente. Conjuntamente, el personal debe practicar una conducta honorable libre de casos de hostigamiento y acoso sexual y/o laboral, asimismo deben evitar la discriminación dentro y fuera de la institución.

Congruencia: Guía y promueve los valores y comportamientos institucionales a través del ejemplo personal, establecido hacia un compromiso consigo mismo, con el equipo de trabajo, la institución y la ciudadanía.

Consentimiento informado: Autorización que expresa, firma y documenta oficialmente la o el paciente o su responsable legal ante testigos para aceptar o no la atención médica que se le ofrezca, en diagnósticos terapéuticos u otros

procedimientos para una participación amplia y comprensible de los beneficios, riesgos e incluso complicaciones que puedan presentársele.

Cuadro básico y catálogos de insumos del sector salud: Conjunto ordenado de medicamentos, equipo médico, instrumental, material de curaciones y otros insumos. El cual es seleccionado por expertos interinstitucionales para ser utilizados en el primero, segundo y tercer nivel de atención, respectivamente.

Cultura: Conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Esta misma engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, tradiciones, creencias, y que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres humanos racionales, críticos y éticamente comprometidos (Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, 2001).

Datos personales: Se define como la información concerniente a una persona física identificada o identificable, donde se confirma lo siguiente: nombre, domicilio, teléfono, nivel de estudios, ocupación, estado de salud, religión, preferencia sexual, entre otros.

Deontología médica: Se traduce como tratado de los deberes y se refiere al conocimiento de lo que es justo y conveniente (conjunto de reglas y normas) dado en la práctica de la medicina.

Derecho: Se entiende como el conjunto de normas que regulan el comportamiento humano. Es el instrumento normativo con que cuenta el Estado para promover la integración social, satisfacer las necesidades colectivas, establecer pautas de comportamiento y decidir los conflictos suscitados; y hacer efectivos los principios constitucionales y los derechos fundamentales.

Desigualdad de género: Consecuencia de la subordinación de las mujeres que tienen su sustento en las prácticas culturales discriminatorias y excluyentes que se presentan en todos los órdenes de la vida y en las diversas instituciones, naturalizadas hasta el punto de pasar desapercibidas hasta que se analizan con perspectiva de género (Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, 2013-2018).

Derechos generales de las y los pacientes: Compromisos establecidos por el Estado para la oportuna y eficiente atención de la salud.

Derechos Humanos de las Mujeres: Se refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.

Dignidad humana: Cualidad constitutiva de la persona, que la singulariza y concretiza en un ser único insustituible. Conjunto de valores que hacen merecer a la persona ante sí misma respeto, consideración y solidaridad en lo que se refiere a su integridad, bienestar, desarrollo y libertad.

Discriminación: Es 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 (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

Discriminación contra la mujer: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; artículo 5 fracción III de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Eficacia: Correcta actuación en la satisfacción de necesidades específicas para alcanzar los objetivos.

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.

Empoderamiento: Se refiere al conjunto de procesos vitales amplios que permiten adquirir capacidades y habilidades para fortalecer los recursos emocionales, intelectuales, económicos, políticos y sociales que permiten a cada mujer o grupo de mujeres, enfrentar, y erradicar las diversas formas de opresión, subordinación y sumisión de sus vidas (Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, 2013-2018).

Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Ensañamiento terapéutico: Se refiere al tratamiento extraordinario del que nadie puede esperar ningún tipo de beneficio para la o el paciente; al mismo tiempo se le prolonga la agonía sin esperanza de vida.

Entorno cultural y ecológico: la/el servidora/or pública/o debe evitar la afectación de nuestro patrimonio cultural y del ecosistema donde vivimos, asumir una responsabilidad, respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, reflejados en sus decisiones y actos.

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

Equidad de género: Consiste en garantizar condiciones de igualdad en derechos y oportunidades para que mujeres y hombres se desarrollen plenamente. Además, es un principio de carácter ético, basado en la justicia social que busca contrarrestar los desequilibrios existentes en el acceso y control de los recursos entre mujeres y hombres.

Equipo de salud: Conjunto interdisciplinario de profesionales encargado de manera directa o indirecta de prestar servicios de salud pública.

Espíritu: Materia sutil, impalpable y trascendente, esencia o sustancia en la que reside el pensamiento, la conciencia, el entendimiento y la razón.

Estándares de conducta: Comportamiento característico esperado del profesional de la salud en el desempeño de sus tareas, en el proceso de atención de calidad, enseñanza e investigación.

Ética: Es el estudio de las costumbres o hábitos de los seres humanos, ha venido a significar el estudio filosófico de los juicios morales. Es la ciencia del fin al que debe dirigirse la conducta de la humanidad y de los medios para lograrlo de acuerdo con la naturaleza humana.

Generosidad: Es un valor o rasgo de la personalidad caracterizado por ayudar a los demás de un modo honesto y sin esperar obtener nada a cambio. Para ello, la/el servidora/or pública/o debe conducirse con una actitud sensible, solidaria, de respeto y apoyo hacia la sociedad.

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

Género: Se refiere al conjunto de atributos sociales, económicos, políticos, culturales y jurídicos que se le asignan al ser hombre o mujer (formas de comportarse, valores y normas a seguir, actividades a realizar, recompensas, su lugar en el mundo), en una sociedad determinada, y a partir de los cuáles las personas construyen sus identidades.

Homofobia: Es el término que se ha propuesto para describir el rechazo, intolerancia, miedo, repudio, prejuicio o discriminación hacia mujeres u hombres que se reconocen a sí mismos como homosexuales. Es la aversión, miedo e intolerancia hacia las personas que cumplen con el papel establecido en cada uno de los géneros.

Hostigamiento sexual: Es 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.

Igualdad de género: Se refiere a un mandato que busca o pretende la igualdad en la forma y el fondo de las leyes y el ejercicio de los derechos entre hombres y mujeres. Lo anterior implica, la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. (LGIMyH, 2006)

Información confidencial: Se debe evitar difundirla por ser relativa a «datos personales», y sólo puede ser publicada mediante autorización expresa del titular.

Integridad: Mostrar una conducta pública a privada, de modo tal que las acciones como las palabras sean honestas y dignas de credibilidad, fomentando una cultura de confianza en la atención de la salud con calidad, de trato digno, oportuna y experta del conocimiento en el desarrollo de destrezas, habilidades técnicas, humanistas, vigentes y comúnmente aceptadas.

Justicia: La/el servidora/or pública/o deben conducirse con apego a las normas jurídicas inherentes a la función que desempeñan, así como, respetar el estado de derecho con una apropiada responsabilidad. Tienen la obligación de conocer y hacer cumplir las disposiciones jurídicas que regulen el ejercicio de sus funciones.

Misoginia: Este término está formado por la raíz griega “miseo”, que significa odiar, y “gyne”, cuya traducción sería mujer, y se refiere al odio, rechazo, aversión y desprecio de los hombres hacia las mujeres, y en general, hacia todo lo relacionado con lo femenino. Ese odio (sentimiento) ha tenido frecuentemente una continuidad en opiniones o creencias negativas sobre la mujer y lo femenino y en conductas negativas hacia ellas. (Ferrer, 2000).

Según la Ley Especial Integral para una vida libre de Violencia hacia las Mujeres, en el artículo 8 define que la misoginia se refiere a: “Conductas de odio implícitas o explícitas, contra todo lo relacionado con lo femenino tales como rechazó, aversión, y desprecio contra las mujeres”.

Moral: Es el estudio de las costumbres o hábitos de vida de los seres humanos. Es una conducta o disciplina dirigida por normas.

No maleficencia: Principio de la bioética que determina evitar causar daño.

Normas jurídicas: Son las reglas de conducta sancionadas por el Estado a través de sus órganos legislativos, y procedimientos legalmente previstos las cuáles, contienen sanción en caso de incumplimiento.

Son aplicables aun cuando el sujeto las desconozca, pues son heterogéneas, ajenas a la voluntad de aquél al que van dirigidas y se suponen conocidas a partir de su publicación.

Normas morales: Imponen conductas autónomas al sujeto dadas por la propia consciencia de cada uno.

Normas religiosas: Tienen su origen en Dios, son de carácter heterónomo en lo que se refiere a su comienzo, tienen una representación unilateral ya que imponen deberes, pero no facultan a nadie para obligar su cumplimiento.

Normas de trato social: Reglas de trato externo, mandato de las comunidades referentes al comportamiento habitual necesario para algunos grupos, no existe sanción judicial, el infractor será únicamente mal visto.

Objeción de conciencia: Argumentos del profesional de la salud que, en función de sus valores y creencias, se niega aceptar la práctica de ciertas maniobras o procedimientos contrarios a ello.

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política en mujeres y hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde mujeres y hombres tengan el mismo valor, igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia).

Práctica profesional del personal de salud: Anunciar, prescribir, indicar o aplicar cualquier procedimiento directo o indirecto de uso en el diagnóstico, pronóstico y tratamiento de las enfermedades de las personas, o la recuperación, conservación, preservación de la salud de las mismas; el asesoramiento público o privado y las pericias que practiquen los profesionales en ese campo, de acuerdo con el estado del conocimiento científico, técnico, humanístico vigente y comúnmente aceptado en la atención de la salud.

Principios: Son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano, las cuales son de carácter universal y de razonamiento.

Procedimiento desproporcionado: Se considera a los medios terapéuticos que son inútiles para conservar la vida de las y los pacientes o curarlos. Además,

constituyen una carga demasiado grave en términos de dolor y sufrimiento de los mismos con un mínimo de beneficio. Al considerar que el ser humano es limitado y mortal, inspirado en el respeto a su dignidad y acatando la voluntad de la o el paciente o de su responsable legal, se recomienda sólo asegurar los cuidados habituales que incluyen la alimentación y la hidratación parenteral, la oxigenación y la adecuada terapia del dolor.

Rendición de cuentas: Para la/el servidora/or pública/o en general, significa asumir plenamente ante la sociedad, la responsabilidad de desempeñar sus funciones en forma adecuada, al mismo tiempo, está sujeto a la valoración de la propia sociedad. Por lo tanto, está obligado a realizar su labor con eficacia y calidad, así como contar de forma permanente con la disposición en desarrollar procesos de mejora continua, modernización y optimización de recursos públicos.

Respeto: Considerar sin excepción alguna la dignidad de la persona humana, sus derechos, libertades, creencias y preferencias que le son inherentes con trato amable y tolerante.

Sexo: Se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres dadas por su condición biológica y fisiológica. Estas diferencias tienen que ver principalmente con características cromosómicas, hormonales, genitales y reproductivas, además de las llamadas características sexuales secundarias definidas a partir de la pubertad.

Transversalidad: Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para mujeres y hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas; Fracción reformada y recorrida (LGIMyH, 2006).

Transversalidad del género: Se refiere a tomar en cuenta el impacto de la acción pública en hombres y mujeres, así como, transformar el estándar con el que se

enfocan tradicionalmente problemas y soluciones sociales o económicas; implica abandonar el supuesto individuo neutro-universal sin diferencias sexuales y adoptar el esquema mujeres y hombres con sus diferencias y desigualdades.

Valores: Principios morales rectores internos que guían la conducta de las personas. Es decir, nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Asimismo, reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Violencia: Consiste en imponer u obtener algo por la fuerza, ya sea física o moral, por lo tanto, es un acto intencional y premeditado; “si bien tanto los hombres como las mujeres sufren actos de violencia, la experiencia indica que los factores de riesgo, las pautas y las consecuencias de la violencia contra la mujer difieren de las de la violencia contra el hombre.” (Bott, 2010).

Violencia contra la mujer: Es todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada. (Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, en su artículo 1).

Violencia Feminicida: Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio u otras formas de muerte violenta de mujeres. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia. (Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007).

Xenofobia: Ha sido definida como una forma de rechazo e intolerancia de toda identidad cultural ajena por el simple hecho de ser diferente a la de otro grupo de civilización.

BIBLIOGRAFÍA

OBRAS

1. Aguiló, Alfonso (2000) *La tolerancia*. 3ª. Edición. Noviembre. pp. 1-13.
2. Almeida, José. (1999), compilador, *Racismo, construcción nacional y mestizaje*, El Racismo en las Américas y el Caribe, Primera edición, Ediciones Abya Yala, Quito, 1999. p. 192.
3. Blázquez, F. Niceto (2010) *Bioética y biotanasia*. Consentimiento informado. Editorial: Visión Libros. 1º de enero. pp. 8.
4. Borja, Rodrigo, (1997), “Xenofobia”, en *Enciclopedia de la política, México, Fondo de Cultura Económica*.
5. Bott, S. G. A. C. M. y. G. A. (2010) *Fortaleciendo la respuesta del sector de la salud a la violencia basada en género: Manual de referencia para profesionales de salud en países en desarrollo*. New York, NY: IPPF/RHO.
6. Ferrer, Victoria A. y Bosch, E. (2000.) *Violencia de Género y Misoginia: Reflexiones psicosociales sobre un posible factor explicativo*. “Papales del Psicólogo” N° 075. Madrid, Redylac, Pp. 14.
7. García V. (1993). *Definición de compañerismo*. p. 85.
8. Gerardo A. Hernández M. (2010) *Ética, Bioética y Deontología médica*. Facultad de Psicología, Universidad Santo Tomás, Colombia, 22 de mayo, Revista Diversitas *Perspectivas en Psicología*, Vol. 6, No.2.
9. Glucksmann André, *El abordaje de la misoginia y la violencia contra las mujeres*, El contenido es responsabilidad de la Red Feminista frente a la Violencia contra las Mujeres, CDM, MEC y Sector de Mujeres. P. 1-70.
10. Gracia Diego, (2011) *La Deliberación Moral, El papel de las metodologías en la Ética Clínica*. En: Sarabia y Albarezude J, De los Reyes López M, editores. pp. 22-24. www.eutanasia.ws/hemeroteca/t385.pdf

11. Lamas Marta, (1994) *La Perspectiva de Género*. Et al: José A. Aguilar, Beatriz Mayén, *Hablemos de sexualidad: Lecturas*, CONAPO-MEXFAM, México: p. 244.
12. Lara Rosa María y Mateos (1994), *Medicina y cultura, hacia una formación integral del profesional de la Salud*. México: Plaza y Valdez.
13. Michelle Arami (2007). *Introducción a la bioética*. Guifre Editorial S.P.A. pp.7-8
14. Orozco David (2006), *Sobreviviendo en un mundo de oportunidades.*, agosto 29, 2011. <http://conceptodefinicion.de/solidaridad/>
15. Patiño y Souza José Pablo, *La Equidad y la Justicia actual en México*. Director del Seminario de Derecho Penal de la Facultad de Derecho, UNAM. [https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ\(Art_9\).pdf](https://www.derecho.unam.mx/investigacion/publicaciones/revista-cultura/pdf/CJ(Art_9).pdf)
16. Rivero Serrano Octavio, Paredes S. Raymundo (2006) *Ética en el ejercicio de la Medicina*. Editorial: Médica Panamericana, UNAM. Varela Maryam, *Siete técnicas para mejorar la comunicación asertiva*. <http://www.intras.com.do/managementupdate/articulos/tecnicas-mejorar-comunicacion-asertiva.html>
17. Zuccherino De Palma, Ricardo Miguel, (1994) *La Praxis Médica en la actualidad*. Buenos Aires.

LEGISLACIÓN

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
2. Ley Federal de Protección de Datos Personales. Artículo 3º. Texto Vigente 5 de julio del 2010.
3. Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, D.O.F. 13/03/02, Última reforma publicada 14/07/14.
4. Ley Federal del Trabajo Artículo 3º.
5. Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental, IFAI, México. D.O.F. 11 de junio de 2002.

6. Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, INAE, México. D.O.F.4 de mayo de 2015.
7. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio del 2003, última reforma publicada el 20 de marzo del 2014. Artículos 1, 2 y 3.
8. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Artículo 13. Última reforma D.O.F. 28-01-2011, 4 de 25 párrafo reformado DOF 20-01-2009.
9. Ley General de Salud, D.O.F. 7/02/84, última reforma publicada en el D.O.F. 14/06/14.
10. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Instituto Nacional de las Mujeres, México, D.O.F. 2/08/16 última reforma publicada en D.O.F. 14/11/13. Primera edición julio 2007.
11. Norma Oficial Mexicana 168-SSA1-1998 del expediente clínico, publicada el 30 de septiembre de 1999. México.

NORMAS

12. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2008 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres, Secretaría de Economía, publicado en el DOF el 9 de abril de 2009.

PLANES Y PROGRAMAS

13. Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Presidencia de la República, México. p. 45, y 53.
14. Programa Nacional de Salud, 2013-2018, Secretaría de Salud. México, 2013.
15. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD).
16. Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual. Instituto Nacional de las Mujeres México, p. 61.

17. Programa Andino de Derechos Humanos, Universidad Andina Simón Bolívar
Revista Aportes Andinos N° 7. *Globalización, migración y derechos humanos*.
Octubre 2003. <http://www.uasb.edu.ec/padh>

OTROS

1. Secretaría de Salud- Acciones que Promueven la Cultura Institucional para la Igualdad en la Secretaría de Salud. *Diez Recomendaciones para promover un buen clima laboral en nuestro centro de Trabajo*, México 2015.
2. Glosario sobre derechos humanos y no discriminación, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, ediciones CONAPRED, 2006.
3. Instituto Nacional de las Mujeres. *Bases de Datos del Cuestionario de Cultura Institucional para la Igualdad*, Secretaría de Salud. México, 2014.
4. Normas morales, *La guía de derecho*, <http://derecho.laguia2000.com/parte-general/normas-morales#ixzz3FYwiHKoK>.
5. <http://educavital.blogspot.mx/2013/02/confidencialidad.html#sthash.O7nDPkYE.dpuf>
6. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142
7. <http://www.cdi.gob.mx/madig/igualdad/>
8. http://www.salud.df.gob.mx/portal/images/portal/programas/archivo/1.Casos_general%20violencia_de_genero.pdf
9. <http://www.movimientocontralaintolerancia.com/html/denuncias2BL/racismoXenofobia/diaContraRacismo.htm>
10. <https://www.unodc.org/lpo-brazil/es/frontpage/2015/09/dia-laranja-celebra-o-compromisso-pela-igualdade-de-genero-na-agenda-pelo-desenvolvimento-sustentavel-2030.html>
11. http://cnegsr.salud.gob.mx/contenidos/Programas_de_Accion/prevencionViolencia/diaViolenciaVsMujeres2015.html
12. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres
13. Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, 2001.

ANEXOS (PARA CONSULTA DE MAYOR INFORMACIÓN)

Marco jurídico para prevenir y atender la Violencia en general y de Género.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos obliga a las autoridades en el marco de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Asimismo, dispone el derecho a la protección de la salud en condiciones de igualdad entre mujeres y hombres y el derecho de las víctimas a recibir atención médica y psicológica de urgencia. Derivado de ello, el Sistema Nacional de Salud (SNS) tiene una participación primordial en la Prevención de la Violencia Familiar, Sexual y contra las Mujeres, la cual se encuentra fundamentada en diversos instrumentos jurídicos de índole nacional e internacional, mismos que se enuncian a continuación:

TRATADOS INTERNACIONALES

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en 1979.
2. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, el 17 de noviembre de 1988.
3. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, el 23 de diciembre de 1993.
4. Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, realizada en el Cairo, en 1994.

5. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, en Belem Do Pará, en 1994. • Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer, en Beijing, en 1995.

LEYES

- 1) Ley General de Salud DOF 7 febrero 1984 Reforma DOF 2-04-2014.
- 2) Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos DOF 31 diciembre 1982 Reforma DOF 24- 12-2013.
- 3) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación 11-06-2003, Reforma DOF 20-03-2014.
- 4) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 02-02-2007, Ref. DOF 02-04-2014.
- 5) Ley General de Víctimas 09-01-2013, Reforma DOF 03-05-2013.
- 6) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. DOF 02-08-2006, Reforma DOF 14-11-2013.
- 7) Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia. DOF 24-01-2012.
- 8) Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. DOF 19-04-2014.
- 9) Ley de Planeación DOF 5-01-1983, Reforma DOF 09- 04-2012.
- 10) Ley Federal de Fomento a las actividades realizadas por Organizaciones de la Sociedad Civil. DOF 09-02- 2004 Reforma DOF 25-04-2012.

REGLAMENTOS

1. Reglamento Interior de la Secretaría de Salud DOF 19- 01-2004) Reforma DOF 29-11-2006.
2. Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Prestación de Servicios de Atención Médica. DOF 14- 05-1986 Reforma DOF 04-12-2009.

3. Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia DOF: 11-03- 2008.
4. Reglamento de la Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia DOF 24-01- 2012.

NORMAS OFICIALES MEXICANAS

- 1) Norma Oficial Mexicana, NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres. Criterios para la prevención y atención. DOF 16-04-2009.
- 2) Norma Oficial Mexicana, NOM-005-SSA2-1993, de los servicios de Planificación Familiar. DOF 21-01- 2004.
- 3) Norma Oficial Mexicana, NOM-007-SSA2-1993, para la Atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio y del recién nacido. Criterios y procedimientos para la prestación de servicios. DOF 06-01-1995.
- 4) Norma Oficial Mexicana, NOM-009-SSA2-2013 Para la promoción de la salud escolar. DOF 09-12-2013.
- 5) Norma Oficial Mexicana, NOM-010-SSA2-1993 Para la prevención y control de la infección por virus de la inmunodeficiencia humana. DOF 17-01-1995 Modificación DOF 10-11-2010.
- 6) Norma Oficial Mexicana, NOM-017-SSA2-1994 Para la vigilancia epidemiológica. DOF 11-10-1999. Modificado DOF 19-02-2013.
- 7) Norma Oficial Mexicana, NOM-025-SSA2-1994 Para la prestación de servicios de salud en unidades de atención integral hospitalaria médica-psiquiátrica. DOF 16-11-1995.
- 8) Norma Oficial Mexicana, NOM-031-SSA3-2012 Para la Asistencia social. Prestación de servicios de asistencia social a adultos y adultos mayores en situación de riesgo y vulnerabilidad. DOF 13-10 2012.

- 9) Norma Oficial Mexicana, NOM-032-SSA2-2010 Asistencia social. Prestación de servicios de asistencia social para niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo y vulnerabilidad. DOF 25-02- 2011.
- 10) Norma Oficial Mexicana, NOM-004-SSA3-2012 Del expediente clínico. DOF 15-10-2012.
- 11) Norma Oficial Mexicana, NOM-046-SSA2-2005, Violencia Familiar, sexual y contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención. D.O.F. publicada el jueves 16 de abril de 2009.

ACUERDOS

- 1) Acuerdo del Consejo de Salubridad General. DOF 26- 01-1986. Reforma DOF 30-03-1992.
- 2) Acuerdo Nacional para la Descentralización de los Servicios de Salud. DOF 25-10-1996.
- 3) Acuerdo por el que se establecen las bases para el desarrollo del Programa Nacional de Certificación de Establecimientos de Atención Médica. DOF 20-10- 2002.

TRATADOS MULTILATERALES ONU

1. Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada.
2. Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.
3. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
4. Enmienda al Párrafo 1 del Artículo 20 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.
5. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

6. Acuerdo Internacional para la Supresión del Tráfico de Trata de Blancas, firmado en París el 18 de mayo de 1904, Enmendado por el Protocolo firmado en Lake Success, Nueva York, el 4 de mayo de 1949 (Abrogado)
7. Convenio Internacional para la Supresión del Tráfico de Trata de Blancas, firmado en París el 18 de mayo de 1910, Enmendado por el Protocolo firmado en Lake Success, Nueva York, el 4 de mayo de 1949 (Abrogado).
8. Convención Internacional para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores.
9. Protocolo que Modifica el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores del 30 de septiembre de 1921 y el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad, del 11 de octubre de 1933.
10. Convención Internacional Relativa a la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad.
11. Convención para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena.
12. Convención de las Naciones Unidas Contra la Delincuencia Organizada Transnacional.
13. Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que Complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

Instituto Nacional de Enfermedades Respiratorias
Ismael Cosío Villegas
Calzada de Tlalpan 4502, Colonia Sección XVI.
C.P. 14080, Delegación Tlalpan, México, D.F.
Abril 2018.