



Instituto Nacional de
Medicina Genómica
MÉXICO

Código de Conducta del INMEGEN



SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

Emisión: Octubre 2017

Primera revisión: 1 de junio 2021

Actualización: Noviembre 2023

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| I Introducción | 3 |
| II. Objeto y Alcance del Código de Conducta | 3 |
| III. Filosofía del INMEGEN | 4 |
| Misión | 4 |
| Visión | 4 |
| Valores | 4 |
| IV. Glosario | 4 |
| V. Riesgos Éticos | 7 |
| VI. Los Principios del Servicio Público, Valores, Directrices y Reglas de Integridad | 7 |
| De los Principios en Específico | 7 |
| De los Valores en Específico | 8 |
| De las Reglas de Integridad | 9 |
| De las Directrices | 9 |
| VII. Conductas de la Comunidad INMEGEN | 10 |
| Conocimiento y aplicación de leyes y normas | 11 |
| Obligaciones laborales (de las personas servidoras públicas del INMEGEN) | 11 |
| Uso y aplicación de recursos y fondos | 11 |
| Responsabilidad sobre el uso de datos y acceso a la información | 12 |
| Conflictos de intereses | 12 |
| Relaciones entre las personas servidoras públicas del INMEGEN | 13 |
| Responsabilidad profesional y laboral | 13 |
| Desarrollo de la Investigación | 14 |
| Formación de profesionales en medicina genómica | 14 |
| Derechos Humanos | 16 |
| Entorno Cultural y Ecológico | 16 |
| VIII. Mecanismos de capacitación y difusión del Código de Conducta | 17 |
| IX. Instancias de implementación, encargadas de la interpretación, consulta y asesoría | 17 |
| X. Carta compromiso y Protesta | 17 |
| XI. Actualización del Código de Conducta | 18 |
| XII. Epílogo | 18 |
| XIII. ANEXO: Modelo carta compromiso | 19 |

[Handwritten signatures and initials in the right margin, including a large signature at the top right and another at the bottom right.]



I Introducción

El Instituto Nacional de Medicina Genómica (INMEGEN) tiene por objeto, en los campos de la medicina genómica y de precisión, la investigación científica, la formación y capacitación de recursos humanos especializados, el desarrollo de tecnología y la vinculación con la industria, así como con diversos sectores, para el desarrollo de proyectos, productos y servicios, entre otros, cuyo ámbito de acción comprende todo el territorio nacional, garantizando la gratuidad para las personas que asisten voluntariamente a formar parte de la maniobra experimental en los proyectos de Investigación, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad aplicable. Considerando lo anterior, su misión estriba en "Contribuir a la salud de la población de México, mediante la investigación, la formación de recursos humanos, así como la vinculación con el sector productivo para acelerar el acceso a bienes y servicios innovadores que elevan los niveles en la calidad de vida de los mexicanos e impulsen una cultura de prevención que ayude a disminuir los costos en salud".

Para lograr un adecuado ejercicio del servicio público, evitando y prohibiendo la corrupción, se convoca a los servidores públicos a tener una actuación responsable dentro y al exterior de la institución, denunciando cualquier acto de corrupción y de esta manera alcanzar una visión sobre el bien común que lleve al cumplimiento de la misión institucional.

Esta tarea requiere que quienes conformamos la comunidad INMEGEN tengamos un compromiso con la ética pública, los principios y valores, compromisos y reglas de integridad que corresponden, lo que implica el deber de abstenerse de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público, como lo son los actos de corrupción, así como evitar cualquier conducta discriminatoria, de hostigamiento sexual, acoso sexual o laboral.

Te invitamos a que conozcas, vivas cotidianamente y hagas tuyo el presente Código de Conducta, fomentando una mayor conciencia sobre la ética institucional, así como de la cultura de la prevención y cultura de la denuncia ante cualquier vulneración al Código Ética y el presente Código de Conducta.

Dr. Jorge Meléndez Zajgla

Dirección General del Instituto Nacional de Medicina Genómica

II. Objeto y Alcance del Código de Conducta

El presente Código de Conducta tiene por objeto:

- a. Guiar la forma en que debemos encauzar nuestro quehacer cotidiano, nuestras relaciones interpersonales y nuestro compromiso en el cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos del INMEGEN.
- b. Propiciar ambientes laborales adecuados, fomentar su actuación ética y responsable, y erradicar conductas que representen actos de corrupción.
- c. Impulsar la observancia del principio y valor de austeridad republicana en el servicio público;
- d. Prevenir, a través de medidas y recomendaciones, la actualización de conflictos de intereses, actos de corrupción y, en general, cualquier falta administrativa, en el marco de las funciones inherentes a las áreas de riesgo.

Este código es de carácter obligatorio para las personas servidoras públicas que desempeñan empleo, cargo o comisión dentro del INMEGEN. Asimismo, será una directriz para la conducta de estudiantes, personal que labore o personas que visiten las instalaciones del Instituto, en adelante referidos como comunidad INMEGEN.



III. Filosofía del INMEGEN

Misión

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

Visión

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

Valores

Actuar con integridad, de manera personal o en equipo y con respeto en el desarrollo de sus actividades cotidianas, para buscar las metas y el éxito del Instituto, contribuyendo simultáneamente al bienestar de la sociedad.

Lo anterior, conlleva a observar los siguientes valores institucionales:

Excelencia: Distinguirse por su alto grado de responsabilidad, atendiendo a su propia formación, con el fin de hacer un trabajo de calidad superior, que lo haga digno de aprecio y estimación en la realización de sus funciones.

Integridad: Actuar con rectitud, honestidad, honradez y transparencia, de manera congruente, sin engaños, ni falsedades en la realización de sus funciones.

Creatividad: Mantener una actitud constructiva, considerando la mejora continua y la innovación.

Responsabilidad: Cumplir con oportunidad, eficiencia y eficacia las tareas inherentes a sus funciones, mismas que serán atendidas con diligencia y conocimiento.

Lealtad: Ajustar su actuación al compromiso personal con los objetivos del INMEGEN, de tal modo que se refleje y fortalezca el conjunto de logros del Instituto.

Respeto: Consideración y tolerancia a las diferencias entre las personas.

Solidaridad: Cooperar activamente con toda la comunidad del INMEGEN, promoviendo el trabajo en equipo.

Legalidad: Conocer y cumplir la normativa aplicable a las actividades relativas a su ámbito de competencia.

IV. Glosario

Acoso laboral: Forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico o laboral-profesional. Se puede presentar en forma horizontal, vertical ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.



Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares y es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, como son aquellas mencionadas en la fracción IV del artículo 5 del Código de Ética de la Administración Pública Federal, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

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

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

Código de Conducta: Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en la normatividad relativa a la ética pública, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.

Código de Ética: Se refiere al Código de Ética de la Administración Pública Federal [DOF: 08/02/2022].

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

Comunidad INMEGEN: Personas servidoras públicas, estudiantes y personal externo del INMEGEN.

Conflicto de Interés: La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios.

Corrupción: En términos del segundo párrafo del numeral 5 del Programa Nacional de Combate a la Corrupción y a la Impunidad, y de Mejora de la Gestión Pública 2019-2024, es el abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del bienestar colectivo o individual.

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

Dignidad: Comprende a la persona como titular de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las instituciones de gobierno, de modo que todas las personas servidoras públicas se encuentran obligadas en todo momento a respetar su autonomía, a considerarla y tratarla como fin de su actuación, garantizando que no sea afectado el núcleo esencial de sus derechos.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se



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

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

Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas adscritas a las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, sin importar su nivel jerárquico, en aras de aspirar a la excelencia en el servicio público que logre contar con la confianza de la sociedad.

Hostigamiento sexual: Es una forma de violencia de carácter sexual en la cual hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quién la realiza y tiene lugar en una relación de subordinación jerárquica real de la víctima frente a la persona agresora. Es expresada en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Igualdad de género: 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.

Instituto: Instituto Nacional de Medicina Genómica o INEMEGEN.

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

Interés público: Es el deber de las personas servidoras públicas de buscar en toda decisión y acción, la prevalencia de la justicia y el bienestar de la sociedad, por lo que cualquier determinación u omisión es de importancia y trascendencia para el ejercicio de una debida administración pública.

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

Lenguaje incluyente y no sexista: Comunicación verbal y escrita que tiene por finalidad visibilizar a las mujeres para equilibrar las asimetrías de género, así como valorar la diversidad que compone nuestra sociedad haciendo visibles a las personas y grupos históricamente discriminados.

Lineamientos: Los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

Personas Servidoras Públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Instituto.

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

Recursos públicos: Conjunto de ingresos financieros y materiales de los que disponen las dependencias y entidades para el cumplimiento de sus objetivos.

Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudiera haber un acto de corrupción al transgredirse principios, valores o reglas de integridad durante las labores específicas de las diversas áreas que componen la dependencia o entidad.

UCMAPF: Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal.

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



V. Riesgos Éticos

El Comité de Ética de manera regular identificará las áreas que requieren especial atención porque pueden convertirse en áreas de riesgo ético; éstas se identificarán mediante estadísticas de quejas y denuncias presentadas, así como de la solicitud de asesorías, así como con los resultados de la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional.

Como consecuencia de la revisión a las denuncias que se recibieron en los últimos años, se han identificado conductas contrarias al Código de Conducta que mayormente se denuncian, sirviendo como base para detectar aquellas que deberán considerarse como de mayor impacto para tomar acciones de carácter preventivo. Tomando en consideración la identificación de áreas de especial atención, el Órgano Interno de Control elaboró un diagnóstico en el que se relaciona riesgos y principios. Gradualmente estas acciones de atención se estarán fortaleciendo en las áreas específicas que motivaron las denuncias, reforzando preponderantemente los siguientes principios:

- **Riesgo 1. Normatividad que regula las funciones y atribuciones de las personas servidoras públicas, difundida de manera deficiente.**
 - Principio de legalidad. Ante el riesgo de que se hagan observaciones sobre el incumplimiento de la regulación relativa a las funciones y atribuciones de las personas servidoras públicas del INMEGEN.
- **Riesgo 2. Personas servidoras públicas actuando hacia otras personas servidoras públicas, de manera desigual, o con distinciones, en razón de su origen, personalidad, ideología, condiciones físicas y de salud, condición familiar o socio económica, o cualquier otro.**
 - Principio de imparcialidad. Ante el riesgo de que el ejercicio de sus funciones, competencias y/o actividades de parte de la comunidad INMEGEN, sea de manera desigual o con distinciones, debido al origen, personalidad, ideología, condiciones físicas y de salud, condición familiar o socio económica, o cualquier otra.
- **Riesgo 3. Personas servidoras públicas, obteniendo beneficios para sí o a favor de terceros, utilizando el cargo que desempeñan.**
 - Principio de honradez. La comunidad INMEGEN, tendrá presente de manera preponderante este principio, ante el riesgo de la posible obtención de beneficios para sí o a favor de terceros, utilizando el cargo que desempeñan.

VI. Principios del Servicio Público, Valores, Directrices y Reglas de Integridad

Con el propósito de que las personas servidoras públicas del INMEGEN se conduzcan con una conducta digna que fortalezca a la institución, se seguirán y observarán los principios y valores contenidos en el Código de Ética de la Administración Pública Federal DOF (08/02/2022), en los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética. (DOF 28/12/2020), en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. (DOF: 03/01/2020), 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 (DOF: 28/07/2017) y en las Directrices de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF 18/07/2016), que serán el fundamento mínimo y base en el comportamiento y desempeño de las personas servidoras públicas. Todo ello, con la finalidad de formar una ética e identidad profesional compartida, así como un sentido de orgullo y pertenencia, dando certeza plena a la definición de la vocación del servicio público, en las personas que integran la comunidad INMEGEN.



De los Principios en Específico

En cumplimiento al artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y en conjunto con el artículo 4 del Código de Ética, los principios rectores de actuación serán: Respeto a los Derechos Humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia, Transparencia, Disciplina, Objetividad, Profesionalismo, Integridad y Rendición de cuentas, así como aquellos otros que complementen el actuar de la nueva ética del ejercicio público.

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

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

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

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

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

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

Eficacia: Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.

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



De los Valores en Específico

Para el adecuado ejercicio del servicio público, es importante contar con un ambiente laboral apropiado que incide de forma directa e indirecta en la sociedad. Para ello y en cumplimiento al artículo 13 del Código de Ética, los valores rectores serán los siguientes:

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

Liderazgo: Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética de la Administración Pública Federal y las Reglas de Integridad; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y la ley les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Cooperación: Las personas servidoras públicas colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico: Las personas servidoras públicas en el desarrollo de sus actividades eviten la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueve en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

De las Reglas de Integridad

Las personas servidoras públicas del INMEGEN, conforme al ámbito de sus funciones, observarán las Reglas de Integridad siguientes:

Actuación, desempeño y cooperación con la integridad: Para consolidar instituciones confiables y aspirar a un servicio público de excelencia, actuarán y desempeñarán sus funciones conforme a los principios, valores y compromisos del servicio público, cooperando permanentemente con el fomento e implementación de las acciones que fortalezcan la ética pública.

Trámites y servicios: Con el propósito de atender los trámites y servicios que demande la población, actuarán con excelencia, de forma pronta, diligente, honrada, confiable, sin preferencias ni favoritismos, en apego a la legalidad y brindando en todo momento, un trato respetuoso y cordial.

Recursos humanos: Para impulsar un servicio público que trabaje en beneficio de la sociedad, en materia de recursos humanos, promoverán en su entorno la profesionalización, competencia por mérito, igualdad de género y de oportunidades, capacitación, desarrollo y evaluación de las personas servidoras públicas; asimismo, aplicarán rigurosamente toda disposición que tenga por objeto la correcta planeación, organización y administración del servicio público.

Información pública: A fin de consolidar la transparencia y rendición de cuentas en el servicio público, garantizarán, conforme al principio de máxima publicidad, el acceso a información pública que tengan bajo su cargo, tutelando en todo momento, los derechos de acceso, rectificación, oposición o cancelación de los datos personales, en los términos que fijan las normas correspondientes.

Contrataciones públicas: Para asegurar la mayor economía, eficiencia y funcionalidad en contrataciones públicas de bienes, servicios, adquisiciones, arrendamientos, así como de obras públicas y servicios relacionados con las mismas, actuarán con legalidad, imparcialidad, austeridad republicana y transparencia.



Programas Gubernamentales: Para la implementación y operación de los programas gubernamentales, deberán sujetarse a la normativa aplicable con perspectiva de género, así como a los principios de honradez, lealtad, imparcialidad, objetividad, transparencia, eficacia y eficiencia, a fin de contribuir a garantizar el cumplimiento de los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y de los programas que deriven de éste.

Licencias, permisos, autorización y concesiones: Para el otorgamiento de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, verificarán el cumplimiento de los requisitos, reglas y condiciones previstas en las disposiciones, y actuarán con legalidad, transparencia y con estricta objetividad e imparcialidad, en aras del Interés público;

Administración de bienes muebles e inmuebles: A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de las dependencias y entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de estos.

Control interno: Para asegurar la consecución de las metas y objetivos institucionales con eficacia, eficiencia y economía; garantizar la salvaguarda de los recursos públicos; prevenir riesgos de incumplimientos, y advertir actos de corrupción, actuarán con profesionalismo, imparcialidad, objetividad y con estricto cumplimiento de las políticas, leyes y normas.

Procesos de evaluación: Con el propósito de analizar y medir el logro de objetivos, metas y resultados derivados de su desempeño, efectuarán los procesos de evaluación actuando con integridad, profesionalismo, legalidad, imparcialidad e igualdad, para obtener información útil y confiable que permita identificar riesgos, debilidades y áreas de oportunidad, así como instrumentar medidas idóneas y oportunas, a efecto de garantizar el cumplimiento de objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo y de los programas que deriven de éste.

Procedimiento administrativo: Las personas servidoras públicas que participen en la emisión de los actos administrativos, procedimientos y resoluciones que emita la Administración Pública Federal, deberán conducirse con legalidad e imparcialidad, garantizando la protección de los derechos humanos y las formalidades esenciales del debido proceso.

De las Directrices

Para la efectiva aplicación de los principios, se deberán observar las directrices que marca el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas:

1. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
2. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
3. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
4. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;
5. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;



6. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;
7. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;
8. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;
9. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones;
10. Se abstendrán de asociarse con inversionistas, contratistas o empresarios nacionales o extranjeros, para establecer cualquier tipo de negocio privado que afecte el desempeño imparcial y objetivo en razón de intereses personales o familiares, hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;
11. Separarse legalmente de los activos e intereses económicos que afecten de manera directa el ejercicio de sus responsabilidades en el servicio público y que constituyan conflicto de intereses, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, en forma previa a la asunción de cualquier empleo, cargo o comisión;
12. Abstenerse de intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por filiación hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado, y
13. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado Mexicano.

VII. Conductas de la Comunidad INMEGEN

Conocimiento y aplicación de leyes y normas

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

Obligaciones laborales (de las personas servidoras públicas del INMEGEN)

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



8. Divulgar la información institucional sólo con la autorización correspondiente y hacer uso responsable de la imagen institucional.
9. Asistir a los cursos en que está inscrita la persona servidora pública del INMEGEN, en caso contrario sujetarse a las disposiciones establecidas en el documento en el que aceptó cumplir.
10. Evitar realizar actividades ajenas al INMEGEN dentro del horario de trabajo.
11. Trabajar en equipo, ser creativo y buscar la mejora continua compartiendo habilidades y conocimientos.
12. Colaborar en lo que se indique para facilitar la realización de las acciones de protección civil.
13. Ser solidario con cada miembro de la comunidad INMEGEN y apoyar a las personas con discapacidad.
14. Brindar a las personas servidoras públicas sin distinción de jerarquía, mando o puesto, así como a usuarios y visitantes, un trato amable.
15. Mantener en todo momento, la integridad pública en todas las acciones o actividades encomendadas en el desarrollo de sus obligaciones.

Uso y aplicación de recursos y fondos

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

Responsabilidad sobre el uso de datos y acceso a la información

1. La información científica generada por las personas servidoras públicas en el desempeño de sus actividades es propiedad del INMEGEN o según lo contenido en los convenios respectivos.
2. Actuar con imparcialidad, cuidado y dedicación en la elaboración y preparación de la información interna.
3. Cumplir con las leyes y regulaciones referentes al acceso a la información pública y protección de datos y las dispuestas en cada área que tenga bajo su resguardo libros, registros, archivos y documentos reservados y confidenciales que se manejan en el INMEGEN.
4. Rechazar cualquier acción encaminada a alterar u ocultar registros y demás información interna del INMEGEN para obtener beneficios económicos o de otra índole (viáticos, compras, etc.).
5. Impedir el uso, la alteración, el compartir u ocultar información que obstaculice o perjudique las funciones y estrategias del INMEGEN o propicien favorecer o perjudicar a un tercero.
6. Custodiar la información confidencial o reservada a la que tenga acceso por motivos de su cargo o empleo.
7. Proporcionar a la sociedad los mecanismos adecuados para la consulta y el libre acceso y transparente a la información que genera el INMEGEN, con excepción de la que se encuentra clasificada como reservada o confidencial por razones legales, por respeto a la privacidad de terceros en cumplimiento de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental y a la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
8. Proporcionar a la sociedad los mecanismos adecuados para garantizar el derecho que tiene toda persona a la protección de sus datos personales, en posesión de sujetos obligados, en cumplimiento de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.



9. Participar en procesos de Control Interno generando, utilizando y comunicando información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.
10. Evitar usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima, conforme a las facultades correspondientes, la información que se encuentre bajo custodia o a la cual tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión.

Conflictos de intereses

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

Relaciones entre las personas servidoras públicas del INMEGEN

1. Tratar amable y cordialmente a las personas servidoras públicas del INMEGEN, interactuando con respeto, cortesía, honestidad, responsabilidad y equidad, indistintamente del género, discapacidad, edad, religión, origen o nivel jerárquico.
2. Evitar comentarios y acciones que lesionen el prestigio o la imagen de los demás o del INMEGEN, ya que la relación entre las personas servidoras públicas del INMEGEN, deberá ser afable y respetuosa.
3. Establecer las relaciones inter laborales con base en la colaboración profesional y el respeto mutuo.
4. Emplear un lenguaje respetuoso hacia personas servidoras públicas del INMEGEN aún en situaciones críticas. Asimismo, el lenguaje empleado debe ser incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas.
5. Dar el debido reconocimiento al trabajo de los colaboradores en los diversos proyectos, productos y publicaciones. Evitar el plagio de ideas, proyectos, resultados o iniciativas de otros.
6. Abstenerse del juicio descalificativo de los méritos y logros obtenidos por las personas servidoras públicas del INMEGEN.
7. Trabajar en un ambiente libre de acoso, hostigamiento, intimidación, amenaza o discriminación.
8. Proporcionar las mismas oportunidades de trabajo a todas las personas que están calificadas para realizarlo.
9. Ejecutar la autoridad y el poder que brinda una posición jerárquica sin presionar, ni obtener privilegios personales, económicos o de cualquier índole, que repercutan en las personas servidoras públicas del INMEGEN a nivel laboral o personal, ni se ofrecerá un trato preferencial injustificado.
10. Respetar que las instalaciones del INMEGEN son consideradas espacios libres de humo de tabaco y emisiones.



11. Procurar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, en el ámbito personal y laboral de las personas servidoras públicas del INMEGEN.
12. Reconocer que ningún individuo en México puede ser discriminado por ser diagnosticado con alguna enfermedad o con COVID-19, así como tampoco se discriminará a las personas que hayan tenido contacto con personas infectadas por el virus SARS-CoV-2 o por algún otro.
13. Respetar las medidas de protección y prevención epidemiológicas ante el brote de alguna enfermedad o de propagación de algún virus o bacteria.

Responsabilidad profesional y laboral

1. Desempeñar el cargo en beneficio de la sociedad de manera honesta y con rectitud, aportando su máxima capacidad, conocimiento y esfuerzo.
2. Las participaciones individuales o grupales relacionadas con experiencias institucionales profesionales deberán ser de conocimiento de las autoridades responsables.
3. La participación en sociedades, asociaciones o academias será exclusivamente a título personal, debiendo salvaguardar el buen nombre e imagen del INMEGEN.
4. En ningún momento ni circunstancia se menoscabará la preponderancia de los intereses del INMEGEN, para favorecer los de sociedades, academias, asociaciones u otras instituciones ajenas al Instituto.
5. No se deberá permitir la utilización del nombre o imagen del personal institucional para anunciar equipos, medicamentos o publicidad en general.
6. Decidir el nombramiento o designación de las personas servidoras públicas del INMEGEN como miembros de grupos o comités, de manera imparcial y honesta, basada en los conocimientos, experiencia y, en los requisitos establecidos en los manuales de integración correspondientes.
7. Cumplir con los compromisos y responsabilidades asignadas a su cargo, apegados a los manuales de organización y procedimientos aplicables.
8. Todas las decisiones que se tomen como persona servidora pública del INMEGEN, deben estar apegadas a las leyes, reglamentos y normatividad aplicable, debiendo hacerlo de manera objetiva, sin prejuicios personales, sin permitir la influencia indebida de otras personas.
9. En las situaciones en las que se presenten varias opciones, elegir siempre la más apegada a la justicia, legalidad, equidad y al bien común.
10. Ser una persona honesta e íntegra en todos los aspectos del trabajo para prevenir comportamientos fuera de la ética profesional o de las normas jurídicas.
11. Evitar la realización de técnicas o procedimientos para los cuales el INMEGEN no tenga los recursos humanos y materiales indispensables para llevarlos a cabo.
12. Ser prudente y tolerante ante opiniones y sugerencias que aporten otras personas servidoras públicas del INMEGEN, reconociendo su mérito y esfuerzo.
13. Guardar con la mayor confidencialidad pertinente la información relativa a los pacientes y/o participantes en algún proyecto de investigación, la cual sólo podrá divulgarse con la autorización expresa de los mismos o de su tutor legal, con excepción de las circunstancias previstas en la normatividad vigente.
14. El personal servidor público de mando del INMEGEN deberá facilitar y apoyar la formación y capacitación de las personas servidoras públicas, brindando las facilidades necesarias para tomar cursos internos y/o externos de formación, capacitación y superación personal que promueva y organice el INMEGEN o en colaboración con otras instituciones.

Desarrollo de la Investigación

1. La investigación deberá realizarse con apego a la Ley General de Salud, al Reglamento de la Ley General de Salud en materia de Investigación para la Salud y a las demás normas aplicables, en materia de salud, de protección de la información y de derechos humanos.



2. Es obligación de las personas servidoras públicas revisoras de protocolos de investigación y de artículos para publicación en revistas, respetar la confidencialidad de las nuevas ideas; asimismo, no utilizar como suyo aquello de lo que tomaron conocimiento en las revisiones, ni presentar las ideas de otros como propias.
3. El personal servidor público dedicado a la investigación científica destinará su tiempo y recursos asignados para desempeñar de forma pronta y oportuna las actividades encomendadas a su servicio para permitir el crecimiento del conocimiento científico, técnico y académico de la institución.
4. Dar a conocer de manera clara y honesta, la relación de las personas servidoras públicas del INMEGEN, dedicadas a la investigación científica con el organismo patrocinador de la investigación y los compromisos que se adquieren.
5. Ejecutar proyectos de investigación, sólo con la aprobación correspondiente de los Comités de Investigación, de Ética en Investigación y de Bioseguridad del INMEGEN. Dichos Comités podrán dictaminar dadas sus atribuciones, sobre el inicio, desarrollo, reclutamiento de pacientes o participantes, conclusión o detención de proyectos, con base en el seguimiento de cada protocolo. La investigación se llevará a cabo mediante un protocolo y carta de consentimiento informado; asimismo el tratamiento de datos deberá estar especificado en el aviso de privacidad, aprobado por el Comité de Transparencia.
6. Utilizar a los animales en investigación, sólo cuando resulte indispensable, cumpliendo los criterios humanitarios de respeto al animal y las normas de protección con especificaciones técnicas para la producción, cuidado y uso de los animales de laboratorio.
7. Realizar investigación apegada a la Ley y a los principios bioéticos, respetando el pleno ejercicio de los deberes y derechos de las personas que participan en el desarrollo de los proyectos.
8. Comportamiento ético en las publicaciones:
 - a. Incluir como coautores a quienes han participado directamente en el desarrollo del proyecto y de la publicación.
 - b. Reconocer e incluir en los agradecimientos, de acuerdo a la participación y aporte en el desarrollo del proyecto, tanto a las personas, Unidades de Alta Tecnología del INMEGEN o instituciones que facilitaron la realización de los protocolos de investigación.
9. En el trabajo en equipo y en la relación entre colegas científicos:
 - a. No adular, destruir, hurtar o apropiarse de elementos de la investigación científica que pertenece al grupo de trabajo y que son necesarios para realizar la investigación y la formación de recursos humanos.
 - b. Facilitar el acceso a la información publicada y necesaria para la mejor interpretación y entendimiento de la práctica científica efectuada por el grupo de trabajo.
 - c. No difundir y/o dar a otro deliberadamente de manera verbal o por escrito, información falsa, que cambie así el conocimiento o interpretación de la experiencia científica.
 - d. No propagar información sobre los resultados científicos fuera del grupo de trabajo sin la autorización del responsable del proyecto.
 - e. No evaluar deliberadamente en forma injusta, proyectos de investigación, manuscritos de artículos científicos a someterse a convocatorias o para participación en concursos de mérito académico, documentos o antecedentes personales necesarios para la formación de profesionales.
 - f. Reconocer la propia competencia en un tema para el que se solicita pericia para evaluar el trabajo de un colega.
10. Con respecto al resguardo de la información:
 - a. El responsable de obtener y tratar los datos personales del titular será el investigador responsable de cada proyecto de investigación acorde a lo previsto en cada aviso de privacidad.



- b. El investigador responsable será quien determine quién tiene acceso a las muestras biológicas y datos de investigación acorde a lo previsto en la carta de consentimiento informado y en el protocolo de investigación.
 - c. El investigador responsable será el que gestionará los recursos para poner a disposición las muestras biológicas y los datos.
11. De acuerdo con el numeral 1 del apartado sobre la Responsabilidad sobre el uso de datos y acceso información, la disposición de muestras biológicas e información científica se llevará a cabo respetando las reglas de Propiedad Intelectual y Gestión Tecnológica del Instituto.

Formación de profesionales en medicina genómica

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

Derechos Humanos

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

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

Entorno Cultural y Ecológico

En las instituciones debe existir el compromiso de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente de nuestro país, que se refleja en las decisiones y actos cotidianos. Sobre la base del desarrollo sustentable, las personas servidoras públicas deben hacer un uso adecuado y de preservación de los recursos naturales y del equilibrio ecológico, así como respetar las leyes que rigen la relación del ser humano con el medio ambiente.

1. En el ámbito de sus atribuciones, contribuir y colaborar a la observancia de aquellas medidas tendientes a preservar el medio ambiente.



2. Utilizar racionalmente el agua, el papel y la energía eléctrica, apagando la luz, las computadoras y demás aparatos eléctricos cuando no se utilicen. Reportar al área responsable del mantenimiento cualquier falla o desperfecto de la que tenga conocimiento en las instalaciones del Instituto
3. Reutilizar el material de oficina las veces que sea posible (papel, sobres, tarjetas, fólderes, discos para el almacenamiento de información electrónica, entre otros).
4. Cumplir con las determinaciones, comunicados y demás disposiciones que emitan las Comisiones Central y Auxiliar de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo del INMEGEN.

VIII. Mecanismos de capacitación y difusión del Código de Conducta

Se utilizan medios electrónicos e impresos para difundir permanentemente el Código de Conducta, así como las Políticas de Integridad; igualmente, para el establecimiento de medios de contacto de las personas servidoras públicas y de la comunidad INMEGEN con el Comité de Ética.

Con relación a la capacitación sobre la materia de ética pública, ésta se puede dar de manera presencial o virtual, y podrá consistir en cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra dinámica que facilite el conocimiento y sensibilización en los principios, valores y de integridad que rigen el ejercicio del servicio público. En el caso de los integrantes del Comité de Ética, la capacitación constante es un deber.

Además de promover las políticas de integridad pública a través de la sensibilización, la divulgación y la capacitación, debe promoverse el modelo de un liderazgo ético que reconozca a todas las personas como factores centrales en la consolidación de la nueva ética pública. Se reconocerá de manera particular a aquellas personas que, en su desempeño, motiven a sus compañeros y compañeras en la práctica de los valores del servicio público.

IX. Instancias de implementación.

El Comité de Ética, debidamente conformado, deberá siempre mostrar la disposición y apertura a la comunidad INMEGEN. La Presidencia y Secretaría Ejecutiva estarán pendientes de poner a disposición de la comunidad de manera regular el contacto tanto de todos los integrantes, así como las vías de acceso, para que, a través de ellas, reciban atención a quejas y denuncias por presunto incumplimiento al Código de Ética y al presente Código de Conducta. Considerando que, en los casos específicos de discriminación o de hostigamiento sexual y acoso sexual, se observarán adicionalmente, los Protocolos correspondientes.

Correo de contacto: cesp@inmegen.gob.mx

El Órgano Interno de Control, como parte integrante del Comité de Ética, dará asesoría y apoyo al Comité, así como, en ejercicio de sus funciones, atenderá y dará seguimiento a los casos que impliquen un debido proceso por asuntos concernientes a la responsabilidad administrativa.

En lo que tocante a consultas en materia de conflictos de intereses, éstas podrán presentarse ante el Comité de Ética, el cual deberá remitirlas a la UCMAPF (Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal), en términos de los numerales 91 a 94 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

X. Carta compromiso y Protesta.

Las personas servidoras públicas desde el primer día de labores en el INMEGEN, deberán conocer y suscribir el instrumento denominado "Carta Compromiso", con la finalidad de asumir el compromiso de cumplir el Código de Conducta durante el desempeño de su empleo, cargo o comisión. cada vez que se realicen modificaciones a dicho instrumento, este deberá ser ratificado por cada persona servidora pública.



XI. Actualización del Código de Conducta

El Código de Conducta debe ser revisado periódicamente para armonizarlo con la normatividad vigente en el país. La presente versión se actualizó de conformidad con:

- Código de Ética de la Administración Pública Federal (DOF 08/02/2022)
- Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética (DOF 28/12/2020)
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (DOF: 03/01/2020)
- Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación (DOF: 28/07/2017)
- Guía para la Elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal (Aviso SSECCOE-001-2023 del 13/01/2023).
- Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF 18/07/2016 última reforma Sentencia SCJN Notificación de Engrose 31/05/2023)
- Tablero de Control para la Evaluación Anual de los Comités de Ética 2023 [Aviso SSECCOE-006-2023 del 31/01/2023]
- Ley Federal de Austeridad Republicana (DOF 19/11/2019 última reforma DOF 02/09/2022).
- Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública (DOF: 04/09/2023).

De igual manera, lo señalado en el presente Código de Conducta queda enmarcado dentro de la siguiente normatividad:

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (DOF 01/02/2007 última reforma 08/05/2023)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (DOF 11/06/2003 última reforma 19/01/2023)
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (DOF 02/08/2006 última reforma 31/10/2022)
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (DOF 04/05/2015 última reforma DOF 20/05/2021)
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública (DOF 09/05/2016 última reforma DOF 20/05/2021)
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (DOF 26/01/2017)
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares (DOF 05/07/2010)
- Programa de Prevención de Riesgos de Trabajo por parte de las Dependencias y Entidades del Sector Público Federal, emitido por el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado - ISSSTE. (DOF 05/07/2000).

XII. Epílogo

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

Invitamos a las personas servidoras públicas y demás integrantes de la comunidad INMEGEN a esforzarse en cumplir los compromisos aquí contenidos para lograr los objetivos institucionales y a la vez, para tener la satisfacción personal de contribuir a la construcción de una cultura de la ética pública.



XIII. ANEXO: Modelo carta compromiso

[Membrete institucional]

Carta Compromiso

Código de Conducta del Instituto Nacional de Medicina Genómica

Acepto de manera voluntaria que el desempeño de mi empleo, cargo o comisión debe estar basado en los Principios del Servicio Público, Valores, Directrices y Reglas de Integridad estipuladas en el *Código de Conducta del Inmegen*, así como en el cumplimiento a la normatividad vigente, de observancia para todas las personas servidoras públicas.

Entiendo que el *Código de Conducta del Inmegen* tiene por finalidad el servir de guía con respecto a la forma de conducirme y desempeñar mi cargo, empleo o comisión dentro del INMEGEN, por lo que reconozco que el incumplimiento a cualquier disposición del Código, así como a la normatividad aplicable correspondiente, será considerado una falta a la que se aplicarán las disposiciones y procedimientos procedentes en cada caso específico.

Asumiendo el compromiso con la excelencia en el servicio público, declaro que es mi deber, como parte de mis labores en el Instituto Nacional de Medicina Genómica, capacitarme en la materia de ética pública y conocer los cambios y actualizaciones que se efectúen al *Código de Conducta del Inmegen*, los cuales de manera periódica se dan a conocer a través de los medios digitales de comunicación, así como a través de la página web del INMEGEN: www.inmegen.gob.mx.

PROTESTO

mi compromiso para la construcción de una nueva ética pública

Fecha: Ciudad de México a [día] de [mes] de [año]

Nombre de la persona
servidora pública:

Área de adscripción:

Puesto en la institución:

Firma:

Anexo: Versión electrónica del Código de Conducta del Inmegen.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



Lista de Comité de Ética de los Servidores Públicos

| Nombre | Cargo | Cargo Comité | Firma |
|----------------------------------|---|---------------------------------|---------------------------------|
| Garbiñe Saruwatari Zavala | Jefa del Departamento de Estudios Jurídicos Éticos y Sociales | Presidente | |
| Violeta Alejandra Tovar Vivar | Investigadora en Ciencias Médicas | Secretaria Ejecutiva | |
| Ricardo Benjamín Olvera Acosta | Subdirector de Análisis de Expresión | Integrante Electo (SUBDIRECTOR) | |
| Verónica Cruz García | Jefa del Departamento de Programas Gubernamentales | Integrante Electo (JEFE DEPTO.) | |
| Ana Laura Martínez Zenón | Enlace de Alto Nivel de Responsabilidad | Integrante Electo (ENLACE) | |
| C. María Teresa Cervantes Gudiño | Apoyo Administrativo en Salud AB. | Integrante Electo (OPERATIVO A) | |
| Beatriz Eugenia Villegas Torres | Jefa de Laboratorio de análisis clínicos | Integrante Electo (OPERATIVO B) | Beatriz Eugenia Villegas Torres |
| Karol Carrillo Sánchez | Investigadora en Ciencias Médicas A | Integrante Electo (OPERATIVO C) | |



Cédula de Opinión del Código de Conducta, 2023.

INMEGEN Instituto Nacional de Medicina Genómica

| Elemento valorado en el CC | | Puntos otorgados | Observaciones |
|---|--|------------------|---|
| Establece el objetivo del Código de Conducta (CC). | | 5 | Sí, lo establece. |
| Indica el ámbito de aplicación y obligatoriedad del CC. | | 5 | Sí, lo indica. |
| Incluye un glosario. | | 5 | Sí, cuenta con un glosario. |
| Enuncia la misión y visión institucional. | | 5 | Sí, tiene misión y visión. |
| Incorpora un mensaje introductorio. | | 5 | Sí, está suscrito o prevé la suscripción del Titular de la institución, e incluye los criterios de la Guía. |
| Enuncia los riesgos éticos de la institución. | | 6 | Sí, los enuncia de manera correcta. |
| Establece conductas de las personas servidoras públicas alineadas al Código de Ética. | | 6 | Sí, y están alineadas al Código de Ética. |
| Incluye las conductas indicadas en el párrafo cuarto de la página 7 de la Guía. | | 6 | Sí, incluye 4 o más de las conductas establecidas en la Guía |
| Hace referencia a las directrices establecidas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. | | 6 | Sí, hace referencia. |
| Indica las instancias de implementación. | | 5 | Enuncia correctamente al menos dos instancias. (Comité de Ética, OIC y/o UEPPCI/UCMAPF). |
| Protesta del Código de Conducta | Indica que la protesta será mediante una carta compromiso o incluye un proyecto de ésta. | 5 | Sí, se atiende en términos de la Guía. |
| | El proyecto de carta incluye un texto para que quienes la suscriban protesten conocer, comprender y cumplir el CC. | 3 | Sí. |
| | El proyecto de carta establece que su suscripción se realiza de manera voluntaria. | 3 | Sí. |
| | Prevé que debe ser suscrita. | 3 | Sí. |
| Ninguna conducta recomendada resulta contraria a los dispuesto en el Código de Ética, o a los Derechos Humanos y libertades previstas en la Constitución, o en los instrumentos internacionales suscritos por el Estado Mexicano. | | 6 | No se advierten conductas contrarias a la normativa aplicable. |
| El CC está redactado en términos de la Guía. | | 10 | 75% o más del texto atiende los criterios de la Guía. |
| Se implementó un mecanismo para impulsar la participación colectiva en la elaboración del CC. | | 5 | Sí se enuncia o se aporta evidencia. |
| Se conformó una comisión redactora. | | 4 | Sí se enuncia o aporta evidencia. |
| El Comité de Ética participó en la revisión, votación y aprobación del anteproyecto de CC. | | 1 | Sí se enuncia o se aporta evidencia. |
| El CC aprobado por el CE no es una reproducción exacta del Código de Ética de la Administración Pública Federal. | | 6 | El CC revisado no es una reproducción del Código de Ética. |
| Fecha de aprobación por parte del OIC o UR. | | - | 22/11/2023 |
| Puntuación total | | 100 | Favorable |

Atentamente

Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal

