

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LAS/LOS SERVIDORES PÚBLICOS ADSCRITOS AL INSTITUTO NACIONAL DE GERIATRÍA

INTRODUCCIÓN.

El presente documento se desarrolla en el marco de las acciones comprometidas por parte de este Instituto Nacional de Geriátrica a fin de establecer las actividades para el fortalecimiento de la cultura ética así como la prevención de posibles conflictos de interés.

Es importante señalar que dado el crecimiento exponencial de la población adulta mayor es necesario contar con un Instituto fortalecido en todos sus ámbitos que permita al gobierno federal crear políticas públicas a fin de generar en la población condiciones sociales y científicas que permitan al mismo atender a todo este tipo de población.

Es menester señalar que el desempeño institucional va de la mano con las/los servidores públicos que componen la estructura del Instituto, ya que son ellos quienes establecen un clima organizacional, por lo cual se requieren de documentos que permitan a estos conocer los elementos para orientar sus actividades en un marco ético y de buena conducta.

Finalmente, es de suma importancia siempre desarrollar en el marco del comportamiento ético y la integridad en el desarrollo de las atribuciones, funciones y empleos de las/los servidores públicos del INGER, asimismo, los valores como son la legalidad, la honradez, la lealtad, la eficacia, la imparcialidad aunados a las competencias institucionales llevará al Instituto a ser un organismo ejemplar en el desempeño de sus atribuciones siempre apeándose a una conducta ética e íntegra.

OBJETIVO.

El presente documento buscar fortalecer la identidad a nivel institucional pero sobre todo personal a fin que las/los servidores públicos conozcan los valores éticos y conductuales que son parte de la cultura laboral del Instituto.

Derivado de lo anterior se contará con servidores(as) públicos(as) que sepan orientar sus actividades y funciones hacia los principios y valores.

No se omite señalar que el presente documento es producto de las funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto Nacional de Geriátria y que a través de la actualización constante de este documento se busca dar cabal cumplimiento a los principios y obligaciones que la Ley impone a las/los servidores públicos, a través del establecimiento de acciones permanentes para la delimitación de conductas en situaciones específicas mismas que deberán observar en todo momento las/los servidores públicos del INGER en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

IMPORTANCIA.

El Código de Conducta del Instituto Nacional de Geriátria permitirá fundamentar los principios y valores en el compromiso institucional, de respeto y protección de los derechos humanos, equidad de género, no discriminación, así como la construcción de espacios laborales incluyentes, así como a dar cabal cumplimiento a los principios y obligaciones que la Ley impone a las/los servidores públicos, a través del establecimiento de acciones permanentes para la delimitación de conductas en situaciones específicas.

Por tal motivo es requisito indispensable el presente documento ya que servirá como instrumento de conocimiento y difusión de los estándares de comportamiento para las/los servidores públicos que conforman el Instituto Nacional de Geriátria, no solo desde un punto de vista institucional si no a nivel personal.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta es aplicable para todas las/los servidores públicos adscritos al Instituto Nacional de Geriátria.

VALORES CONTENIDOS EN EL CÓDIGO DE ÉTICA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

Las/los servidores públicos adscritos al Instituto Nacional de Geriátria deberán conducirse en todo momento conforme a los valores estipulados en el Código de Ética de los Servidores Públicos de la Administración Pública Federal, que a continuación se señalan:

1. Legalidad.- Las/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.

2. Honradez.- Las/los servidores públicos se conducen con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios 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.

3. Lealtad.- Las/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.

4. Imparcialidad.- Las/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.

5. Eficiencia.- Las/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.

6. Interés Público.- Las/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.

7. Respeto.- Las/los servidores públicos se conducen con austeridad y sin ostentación, y otorgan un trato digno y cordial a las personas en general y a sus compañeros(as) 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.

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

9. Igualdad y no discriminación.- Las/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.

10. Equidad de género.- Las/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 los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones gubernamentales.

11. Entorno Cultural y Ecológico.- Las/os servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

12. Integridad.- Las/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.

13. Cooperación.- Las/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 las/los ciudadanos en sus instituciones.

14. Liderazgo.- Las/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.

15. Transparencia.- Las/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.

16. Rendición de Cuentas.- Las/los servidores públicos asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

VALORES Y COMPROMISOS ESPECÍFICOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE GERIATRÍA.

- 1. Vigilancia del marco jurídico.-** El personal del Instituto conocerá y aplicará en el marco del desempeño de sus funciones y actividades todo lo señalado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el marco jurídico vigente para el sector salud y de la administración pública federal.
- 2. Debido uso de los recursos públicos.-** El personal, se desempeñará con integridad, aprovechando al máximo el tiempo de servicio y la utilización racional de los recursos financieros, humanos y materiales a su disposición, evitando el dispendio y evitando hacer uso de ellos para fines personales o en beneficio de terceros.

- 3. Desempeño ético del cargo público.-** Las/los servidores públicos adscritos al Instituto deberán cumplir cabalmente y sin omisiones las obligaciones derivadas de su cargo público, apegándose estrictamente a los reglamentos y disposiciones, en materia laboral vigentes, así como evitar situaciones donde los intereses personales puedan interferir con los del Instituto.
- 4. Relaciones entre el personal.-** Se deberá promover el trato amable y cordial entre compañeros(as) de trabajo, interactuando con respeto y cortesía, basado en la colaboración profesional y el respeto mutuo, esto a través de las siguientes acciones:
 - Respetar el espacio de trabajo y bienes asignados de los demás servidores(as) públicos(as) así como de sus pertenencias personales.
 - Contar con un ambiente laboral libre de acoso sexual y laboral, hostigamiento y amenazas.
 - Abstenerse de realizar comentarios desleales y ofensivos a otros miembros, pudiendo con ello perjudicar su reputación, buen nombre y calidad moral.
 - Dirigirse siempre con respeto hacia los miembros de toda la Institución.
- 5. Responsabilidad profesional y laboral.-** Las/los servidores públicos del Instituto deberán desempeñar sus funciones atendiendo en todo momento sus responsabilidades, siempre actuando en el marco legal de la función pública, apoyando en caso de ser necesario a otros(as) servidores(as) públicos(as) para su desempeño profesional.
- 6. Capacitación y desarrollo permanente.-** Será responsabilidad de las/los servidores públicos capacitarse de manera permanente, lo que le permitirá mejorar su desempeño individual e institucional.
- 7. Seguridad, higiene y salud.-** El Instituto proveerá al personal y a las/los visitantes un medio ambiente de trabajo seguro y saludable que le permita el correcto desarrollo de sus actividades, para lo cual el personal deberá atender lo siguiente:
 - Coadyuvar a las acciones en materia de protección civil.
 - Permitir trabajos de mantenimiento y fumigación de las áreas de trabajo.
 - Cuidar y mantener en buenas condiciones el lugar asignado para el desarrollo de sus actividades.

- El uso eficiente y racional de los recursos como son el equipo de cómputo, teléfono, agua, luz, papelería, etc.
- Cuidar y mantener una presentación personal profesional y pulcra.
- No fumar dentro de los edificios del Instituto.
- No ingerir sustancias tóxicas, psicotrópicas, enervantes o bebidas alcohólicas dentro el Instituto.

COMPETENCIAS INSTITUCIONALES.

Relacionado con el “deber ser” o la conducta esperada por parte de la/el servidor público del Instituto Nacional de Geriátrica, el Instituto se dio a la tarea de definir las Competencias Institucionales, mismas que coadyuvarán y servirán de medio para promover el “deber ser” de todos los integrantes del Instituto.

Las competencias institucionales del INGER se desprenden de la Misión, Visión y Valores de la Institución así como de los principios del Modelo de Atención. Son competencias que deben de tener todos los miembros de una institución, ya que reflejan su filosofía y el tipo de desempeño que se espera en todos sus colaboradores.

Este tipo de competencias se definen en términos de comportamientos observables y se desagregan en niveles de desempeño a efecto de distinguir lo que requiere cada uno(a) de las/los servidores públicos, son de mucha utilidad para mejorar la comunicación y el clima organizacional y por lo tanto la actitud ética de la/ell servidor público.

Las Competencias Institucionales identificadas por personal del INGER son:

- a. Atención eficaz con conocimiento del Adulto Mayor.**
- b. Comunicación efectiva y asertiva.**
- c. Actitud de servicio.**
- d. Actitud de cambio y proactividad.**
- e. Orientación a resultados de calidad.**

Las Competencias Institucionales, serán promovidas y permeadas en el personal del Instituto a través de diversos cursos de capacitación, los que pretenden tener continuidad y seguimiento.

GLOSARIO.

ACOSO LABORAL.- Conocido con el término anglosajón *mobbing* consiste en acciones de intimidación moral, social o psicológica de forma sistemática y persistente que atentan contra la dignidad o la integridad de las personas en sus lugares de trabajo. Constituye una forma muy frecuente de violencia que se produce en el ámbito laboral y puede ser ejercida por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a la víctima. Se caracteriza por una actitud hostil, agresiva o de indiferencia, así como acciones persistentes (por lo menos una vez por semana) que se dan sistemáticamente y a lo largo de un período prolongado de tiempo, ubicando a la persona que lo padece en una situación de malestar, soledad e indefensión.

ACOSO SEXUAL.- Es una forma de violencia, en la que si bien no hay subordinación, hay ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

AGRESIÓN FÍSICA.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

AMBIENTE LABORAL.- El medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad del mismo influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.

CARGO PÚBLICO.- Es un puesto del Estado, designado por disposición de la Ley, por elección popular o por nombramiento de autoridad competente, para ocupar grados superiores de la estructura orgánica y para asumir funciones de representatividad, iniciativa, decisión y mando.

CÓDIGO DE CONDUCTA.- Instrumento que orienta la actuación de las/los servidores públicos del Instituto Nacional de Geriátrica en el desempeño de sus cargos ante situaciones concretas que se les presenten y deriven de las funciones y actividades propias de la Institución, a fin de que esa actuación, se lleve a cabo con base en los principios y valores que el mismo establece.

CONDUCTA ILÍCITA.- Es aquello que no está permitido legal o moralmente. Se trata, por lo tanto, de un delito (un quebrantamiento de la ley) o de una falta ética.

CONFLICTO DE INTERÉS.- La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la/el servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

DENUNCIA.- Documento en que se da noticia a la autoridad competente de la comisión de un delito o de una falta.

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.

ÉTICA.- Se refiere al comportamiento de las/los gobernantes y funcionarios públicos en el desarrollo de su trabajo, y que tiene por fin lograr que la/el servidor público aplique el sentido del deber en beneficio del Estado.

GÉNERO.- Es una categoría que permite analizar la definición, representación y simbolización de las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Según Joan Soctt, es un “elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.” Implica identidad, formas de interacción y de organización social, cambian de una cultura a otra y a lo largo del tiempo.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL.- De acuerdo a la definición de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se define como el ejercicio de poder que se realiza en el marco de una relación de subordinación laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad y connotación lasciva.

INTEGRIDAD PÚBLICA.- Las/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.

INSTITUTO NACIONAL DE GERIATRÍA.- Órgano Público Descentralizado de la Secretaría de Salud.

PRINCIPIO.- Se conoce como principio de legalidad a la prevalencia de la ley sobre cualquier actividad o función del poder público. Esto quiere decir que todo aquello que emane del Estado debe estar regido por la ley, y nunca por la voluntad de los individuos.

QUEJA.- Es la expresión de disgusto, acusación o reclamación que se hace ante una autoridad a causa de un desacuerdo o inconformidad emitido por parte de terceras personas.

SERVIDOR PÚBLICO.- Todo aquel individuo que presta sus servicios a los poderes federales, estatales o municipales y a los de los organismos paraestatales e incluye: altos funcionarios (por elección popular o por nombramiento), funcionarios y, empleados y todos con el adjetivo de públicos por desarrollarse en el ámbito gubernamental.

Por su régimen especial pueden ser de base, de confianza, de rama médica, paramédica así como trabajadores(as) directamente dependientes de la administración central y trabajadores(as) de organismos descentralizados.

VALORES.- Características que distinguen la actuación de las/los servidores públicos tendientes a lograr credibilidad y fortalecimiento de las instituciones y servicio público.