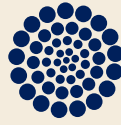




**GOBIERNO DE
MÉXICO**



CONAHCYT
CONSEJO NACIONAL DE HUMANIDADES
CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS



CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE YUCATÁN A.C.





CONTENIDO

I. Objetivo	3
II. Ámbito de aplicación y obligatoriedad	3
III. Glosario	3
IX. Misión y Visión del CICY	5
V. Mensaje introductorio	5
VI. Riesgos éticos	6
VII. Conductas específicas de las personas servidoras públicas del CICY	6
VIII. Instancias de implementación	8
IX. Protesta del código de conducta	9
X. Formalización del código de conducta	10
XI. Aprobación del OIC	10



CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CICY

I. OBJETIVO

Disponer de un instrumento deontológico con el que se oriente a las personas servidoras públicas del CICY, sobre los principios, valores, reglas de integridad y otras disposiciones que resulten procedentes, al momento de realizar las actividades que les corresponde; siendo un documento regulador en el que se considera la misión, visión y las atribuciones de la Institución, a fin de enfrentar los riesgos éticos específicos de cada uno de los cargos, áreas o unidades administrativas que forman parte de la estructura orgánica.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD

El presente Código de Conducta es de observancia obligatoria para todas las personas servidoras públicas del CICY, en el cumplimiento íntegro de las tareas, funciones o actividades que desempeñen en el marco de su empleo, cargo o comisión, y como instrumento orientador para quienes presten servicio social, prácticas profesionales y de otras personas que no se reconozcan como servidoras públicas.

III. GLOSARIO

Código de conducta: Es el 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 ese instrumento, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate;

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Código de ética: El Código de Ética de la Administración Pública Federal;

Comité de Ética: los comités de ética de cada dependencia y entidad de la Administración Pública Federal;



Carta compromiso: Es el documento a través del cual la persona servidora pública, manifiesta el compromiso de aplicar los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Conducta, y de desempeñar el ejercicio público que le ha sido encomendado, con estricta observancia de los mismos.

Lenguaje incluyente: Es el modo de expresión oral, escrito y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes de ella participan;

Riesgos éticos: Es cualquier situación en la que potencialmente pudiera materializarse un acto de corrupción, debido a la transgresión de principios, valores, compromisos o reglas de integridad en las dependencias o entidades;

SSECCOE: el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética;

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

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 corrup-

ción, 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.

Tablero de control: Conforme al numeral 103 de los lineamientos generales, es el documento publicado por la Secretaría de la Función Pública, en el cual se enuncian las características generales, acciones, reglas, plazos, ponderaciones y demás elementos que deben ser considerados en la evaluación anual de los comités de ética, y

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

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 dentro del centro de trabajo o fuera de éste, siempre que se encuentre vinculado a la relación laboral.



IV. MISIÓN Y VISIÓN DEL CICY

Misión

Realizar investigación científica, formar recursos humanos, divulgar conocimiento, desarrollamos y transferimos tecnología e impulsamos el desarrollo de la sociedad en armonía con el medio ambiente.

Visión

Ser una Institución líder, reconocida local, nacional e internacionalmente, innovadora en la generación y aplicación del conocimiento en beneficio de la humanidad.

V. MENSAJE INTRODUCTORIO

A TODAS LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS ADSCRITAS AL CICY.

Les exhorto a asumir el compromiso con la ética pública, los principios, valores y reglas de integridad del servicio público contenido en el Código de Ética, así como, a 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 acoso laboral, así como denunciar y fomentar la cultura de la denuncia ante cualquier incumplimiento al código de ética o del Código de conducta.

Por lo anterior, se requiere que las personas servidoras públicas que desempeñan un cargo, puesto, comisión o función en esta Institución guíen su actuación en apego a los valores, principios constitucionales y reglas de integridad, que favorezcan un ambiente laboral respetuoso, que promueva la igualdad de género, la no discriminación y el acceso a una vida libre de violencia.

Atentamente
Dr. Pedro Iván González Chi
Director General del CICY



VI. RIESGOS ÉTICOS

En términos del artículo 20, fracción III, del código de ética de la Administración Pública Federal, el Comité de Ética identificó los siguientes riesgos éticos del CICY:

1. Riesgos por conductas relacionadas al principio de honradez
2. Riesgos en proceso relacionado con las reglas de integridad.
3. Riesgos por conductas relacionadas al principio de lealtad.
4. Riesgos por gestión de mejora relacionadas con el liderazgo.
5. Riesgos por conductas relacionadas al valor de respeto

VII. CONDUCTAS ESPECÍFICAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL CICY

Con el propósito de garantizar un comportamiento ejemplar, las personas servidoras públicas del CICY, se comprometen a conocer y conducirse conforme a las siguientes conductas para el cumplimiento de sus actividades:

Fomento de la austeridad republicana

Me comprometo a utilizar los recursos públicos conforme a lo establecido en la Ley de Austeridad Republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad, administrando los recursos públicos que estén bajo

mi responsabilidad, de manera eficiente, eficaz y con honradez para combatir la corrupción y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad.

Explicación: La conducta se encuentra alineada con los principios de austeridad, Eficiencia, Eficacia, Economía, Transparencia y Honradez (busca cuidar los recursos disponibles, usándolos de la mejor manera), fracción VI, artículo 7, LGRA.

Prevención de la corrupción

Me comprometo a actuar con rectitud, sin utilizar el empleo, cargo o comisión, para pretender obtener o aceptar cualquier beneficio para uno mismo o para terceras personas, evitando incumplir con la normatividad aplicable, divulgar información privilegiada relacionada con contrataciones o con el proceso de ocupación de plazas vacantes, recibir beneficios particulares, omitir presentar las declaraciones de situación patrimonial, abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Estado mexicano, entre otras.

Explicación: La conducta tiene sustento en el principio de honradez (busca evitar incumplir las leyes que rigen el servicio público), fracción I y II, artículo 7, LGRA.

Respeto a los derechos humanos

Me comprometo a promover, respetar, proteger y garantizar un trato igualitario a cualquier persona, evitando tener conductas que menoscaben la dignidad humana



por cualquier motivo, como podrían ser la discriminación por origen, de personalidad, de ideología, de condiciones físicas y de salud, de condición familiar o socioeconómica.

Explicación: La conducta tiene sustento en el principio de respeto a los derechos humanos (conductas de no discriminación), fracción VII, artículo 7, LGRA.

Prohibición de conductas que impliquen discriminación

Me comprometo a proporcionar a todas las personas un trato igualitario, por lo que no concedo privilegios o preferencias a organizaciones o personas, evitando afectar el desempeño del empleo, cargo, comisión o función, y contraponernos en los intereses Institucionales y del estado mexicano, así como, cualquier otra conducta que consista en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar, incluyendo la de privar de permisos o beneficios al personal subordinado, así como la de obstruir la presentación de denuncias a cualquiera de las instancias facultadas, de acuerdo con el artículo 1º de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

Explicación: La conducta tiene sustento en el principio imparcialidad (brindar a toda persona física y moral el mismo trato), fracción IV, artículo 7, LGRA.

Prohibición de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, acoso laboral o cualquier forma de violencia

Me pronuncio en contra de las conductas de hostigamiento sexual, acoso sexual o acoso laboral, teniendo cero tolerancia a dichas conductas, así como de todas las formas de violencia contra las mujeres y/o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

Explicación: La conducta tiene sustento en el valor de Respeto (apegándose a los protocolos de actuación para la atención y sanción del acoso y hostigamiento sexual), fracción VII, artículo 7, LGRA.

Prevención de la actuación bajo conflicto de interés

Me comprometo a informar a la persona que funja como mi superior jerárquico, sobre los posibles conflictos de intereses o impedimento legal que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de mis facultades y obligaciones, y a excusarme de conocer asuntos que puedan implicar actuación bajo conflicto de interés, conforme a las formalidades previstas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas o cualquier disposición afín.

Explicación: La conducta tiene sustento en el principio de imparcialidad (compartir la información pública y proteger la información confidencial, fracción XI, artículo 7, LGRA.



La misión, visión y objetivo

Me comprometo a corresponder a la confianza que la sociedad nos ha conferido, realizando mi empleo, cargo o comisión, en beneficio de la sociedad en armonía con el medio ambiente, y aplicando el conocimiento en beneficio de la humanidad, siempre y cuando no exista algún impedimento previsto en las normas jurídicas en casos concretos.

Explicación: La conducta tiene sustento en la misión, visión y objetivo Institucional y otros principios y valores (las necesidades colectivas sobre interés personales).

Cuidado del entorno cultural y ecológico

Me comprometo a respetar la cultura y al entorno ecológico de la nación, realizando las actividades con motivo del empleo, cargo o comisión, sin poner en riesgo o que dañen las áreas verdes, biodiversidad, reservas naturales y en general, la naturaleza y el medio ambiente, así como, de monumentos arqueológicos, artísticos o históricos, respetando en todo momento las reglas y políticas ambientales, de no contaminación, separación de residuos y reciclaje.

Explicación: La conducta tiene sustento en el valor de Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico (conservación del entorno natural y cultural).

VIII. INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

El Comité de Ética y el Órgano Interno de Control son las instancias encargadas de implementar la capacitación o difusión, la atención a denuncias por incumplimiento a los Códigos de ética o de conducta, asimismo, las consultas en materia de conflicto de intereses, podrán realizarlas ante el comité de ética, el cual las remitirán a Unidad de Control y Mejora de la Administración Pública Federal (UCMAPF), a través de los siguientes medios de contacto:

Comité de Ética:

Para contactar al Comité de Ética del CICY, es en Calle 43 #130 x 32 y 34, Col. Chuburná de Hidalgo, Mérida, Yucatán. Tel: 999-942-8330, Ext. 276 o a los correos:

etica@cicy.mx,
secepci@cicy.mx o
stcepci@cicy.mx.

Órgano Interno de Control:

Para contactar a la persona Titular del Órgano Interno del CICY, es en Calle 43 #130 x 32 y 34, Col. Chuburná de Hidalgo, Mérida Yucatán. Tel: 999-942-8330, Ext. 103 o al correo:

titular_oic@cicy.mx.



IX. PROTESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Mérida, Yucatán a ____ de _____ del
año 202_

Por medio de la presente, hago constar que conozco, comprendo y cumplo con lo establecido en el Código de Conducta del Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C., concediéndole especial énfasis a los valores y principios que como personas servidoras públicas debemos anteponer en el desempeño del empleo, cargo, comisión o funciones, comprendiendo en todo momento sus términos y los estándares de conducta que la rigen.

Asimismo, entiendo que su acatamiento es obligatorio para todas las personas adscritas al CICY y que, dicha acción, permite crear un mejor ambiente de trabajo, en el que puedo crecer como persona y como profesional del Sistema de Centros de Investigación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Me comprometo voluntariamente a cumplir con las Reglas de Integridad, los Principios, Valores y Directrices de comportamiento ético; además, me comprometo a.

- ✓ Actuar con austeridad en la administración de los bienes y recursos nacionales que me sean conferidos, para combatir la desigualdad social, la corrupción y el despilfarro de los recursos.
- ✓ Usar lenguaje incluyente en todas las comunicaciones institucionales con la finalidad de eliminar el lenguaje discrimi-

minatorio basado en cualquier estereotipo de género, y fomentar una cultura igualitaria e incluyente.

- ✓ Brindar un trato igualitario a todas las personas, evitando cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, derechos, libertades o constituya alguna forma de discriminación.
- ✓ Observar un comportamiento digno, y evitar realizar cualquier violación a los derechos humanos, y así, generar un ambiente laboral con respeto a las personas.
- ✓ Fomentar la igualdad de género entre mujeres y hombres, respetando la identidad y orientación sexual en la Institución.
- ✓ Informar en todo momento por escrito a mi superior jerárquico, cualquier asunto en el que la objetividad e imparcialidad puedan verse afectadas por la existencia de algún conflicto de interés o impedimento legal, solicitando ser excusado y acatar las instrucciones formuladas por escrito por mi superior jerárquico para la atención, tramitación o resolución imparcial y objetiva del asunto.
- ✓ Y las demás normas que me apliquen en función a mi empleo, cargo, comisión o función.

Nombre y firma:
Puesto o cargo:
Adscripción:



X. FORMALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Revisión del Comité de Ética

El presente código de Conducta fue aprobado por el Comité de Ética del CICY, durante la primera sesión ordinaria, el 20 de octubre de 2023, en el acuerdo **CE:02:ISEO:2023**. **El Comité de Ética aprobó por unanimidad de votos, las correcciones realizadas al proyecto del Código de Conducta del CICY, recomendadas por la Unidad Especializada.**

XI. APROBACIÓN DEL OIC

El Órgano Interno de Control emitió su autorización del anteproyecto el 20 de octubre de 2023, mediante el oficio CI_11108/154/2023.

Mérida, Yucatán, a 22 de noviembre de 2023.

Dr. Pedro Iván González Chi
Director General del CICY

Calle 43 #130 x 32 y 34, Col. Chubrná de Hidalgo.
C.P. 97205, Mérida, Yucatán.
Tel. 999-942-8330, Ext. 135
correo electrónico: dirgen@cicy.mx