CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE YUCATÁN, A.C. (CICY)

Ciencia y Tecnología
Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación
CICY

CONTENIDO

1. Objetivo — 3

2. Misión — 3

Visión — 3

3. Ámbito de aplicación y obligatoriedad — 3

4. Glosario — 4

5. Mensaje Introductorio — 5

6. Riesgos éticos — 6

7. Conductas ejemplares de las personas servidoras públicas — 6

8. Instancias de implementación — 8

Denuncias — 8

Denuncias (instancias externas) — 8

Consultas — 8

Interpretación — 9

9. Mecanismo para rendir protesta — 10

10. Fecha de emisión y actualización — 11

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DE YUCATÁN, A.C. (CICY)

1. Objetivo

Disponer de un instrumento deontológico actualizado, que responda a las necesidades específicas y actuales del Centro de Investigación Científica de Yucatán A. C. (CICY), estableciendo estándares éticos que guíen el comportamiento de todas las personas servidoras públicas que forman parte de la Institución (investigadores, técnicos, estudiantes, administrativos, personal de apoyo y personal directivo), para garantizar que las actividades, científicas, administrativas y de apoyo, se desarrollen con integridad, responsabilidad y respeto. Siendo un documento regulador que se apegue a la misión, visión y las atribuciones Institucionales, a fin de prevenir y/o enfrentar los riesgos éticos de cada uno de las áreas de la estructura orgánica, con fundamento en las disposiciones del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal, así como con la Política de Integridad en el Servicio Público del Plan Nacional de Desarrollo 2025-2030 para erradicar la corrupción en la vida pública y promover la ética, la honestidad, la integridad y el Buen Gobierno fortaleciendo la confianza en las instituciones.

2. Misión

Realizamos investigación científica, formamos recursos humanos, divulgamos 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.

3. Ámbito de aplicación y obligatoriedad

El presente Código de Conducta Institucional es un instrumento de carácter obligatorio para todas las personas servidoras públicas y en general, para todas aquellas personas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C., por lo que deben aplicarlo en el cumplimiento de las tareas, funciones o actividades que desempeñen.

Así mismo, es un instrumento orientador de la conducta para las personas que no se consideren personas servidoras públicas y para quienes presten un servicio social o profesional, o realicen prácticas profesionales u otras actividades análogas, entre otras.

Las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C. deberán firmar la carta compromiso, la cual se encuentra disponible en el presente documento, así como en la Intranet del CICY: http://intranet.cicy.mx/

4. Glosario

CICY: Centro de Investigación Científica de Yucatán, A.C.

CE: El Comité de Ética o los Comités de Ética, según corresponda. Se refiere a los órganos colegiados integrados en cumplimiento al principio de paridad de género, responsables de gestionar acciones de capacitación, sensibilización y difusión para generar y fortalecer una cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública gubernamental, así como de atender denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta correspondiente.

Código de Conducta: Instrumento emitido en cada dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, en el que se establece de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios y valores, así como las reglas de integridad, contenidos en el Código de Ética e Integridad para el Buen Gobierno en la Administración Pública Federal, considerando los objetivos, misión y visión del ente público del que se trate.

Código de Ética: El Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal, publicado en el DOF del 18 de noviembre de 2025, al que refiere el artículo 16 de la LGRA, y que constituye el instrumento deontológico que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

DGGSPSS: La Dirección General de Gestión para los Servidores Públicos al Servicio de la Sociedad.

LGRA: La Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el DOF del 18 de julio de 2016, y cuya última reforma se publicó en ese mismo medio el 2 de enero de 2025.

Lineamientos: El Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para la Operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el DOF del 18 de noviembre de 2025.

OIC-OR: El Órgano Interno de Control, o la Oficina de Representación de éste, adscrito a la dependencia o entidad.

SABG: La Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno.

SSECCOE: El Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las actividades de los Comités de Ética.

Tablero de Control: Conforme al numeral 103 de los Lineamientos, es el documento publicado por la Unidad de Políticas para el Servicio Público en el cual se enuncian las características generales, especificaciones, reglas, plazos, ponderaciones y demás elementos que serán considerados en el seguimiento y reporte estadístico de los CE.

UPSP: La Unidad de Políticas para el Servicio Público.

5. Mensaje Introductorio

Apreciada comunidad CICY

Como Titular del Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C., exhorto a todas las personas servidoras públicas, proveedores, estudiantes de posgrado y estudiantes que presten servicio social o profesional, o que realicen prácticas profesionales o similares, a que mantengan un sentido de identidad y lealtad con la Institución, reconociendo que somos parte de una comunidad que comparte una misión y una visión, y que nuestras acciones contribuyen directamente a su prestigio y credibilidad.

Asumiendo un compromiso absoluto con la ética y la integridad pública, que debemos guiarnos por los principios, valores y reglas de integridad contenido en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, que nos permiten guiarnos en un servicio público honesto, transparente y responsable.

Esto implica abstenernos de realizar o participar en cualquier conducta que pueda dañar el interés público, incluyendo actos de corrupción, acoso sexual, hostigamiento sexual, hostigamiento laboral, acoso laboral o cualquier forma de discriminación.

Asimismo, reconocemos que la integridad no solo se vive, sino que también se protege. Por ello, tenemos la obligación y responsabilidad personal de denunciar, a través de los canales establecidos, cualquier incumplimiento al Código de Ética o de Conducta, asegurando así, un entorno laboral seguro, respetuoso y justo para todas y todos.

Juntos, construimos una cultura institucional basada en la confianza, el respeto y la transparencia, que fortalece nuestro propósito y nos distingue como servidores públicos ejemplares.



Atentamente
Dra. Maira Rubi Segura Campos
Directora General del CICY

6. Riesgos éticos

En términos del artículo 32, fracción III, del Código de Ética, y del numeral 29, fracción V, de los Lineamientos, se realizó un diagnóstico, en el que se identificaron y determinaron los principales riesgos éticos que afectan a la institución:

No	Riesgo Ético	Afectación
1	**Honradez**	El principio de **honradez** se ve afectado cuando las personas servidoras públicas de la Institución, omiten la presentación de la declaración patrimonial en tiempo y forma, ya que dicha omisión implica un incumplimiento a las obligaciones constitucionales del ejercicio. Cumplir con la declaración patrimonial permite mantener la confianza de la sociedad en la Administración Pública Federal. La omisión de esta declaración puede ser vista como una falta administrativa grave y representa un riesgo ético.
2	**Respeto a los derechos humanos**	El principio de **respeto a los derechos humanos** se ve afectado cuando se vulnera la dignidad, los derechos y las libertades de las personas servidoras públicas que conformamos la institución, por lo tanto, es fundamental promover la integridad y responsabilidad, que permita tener un ambiente laboral positivo y seguro.
3	**Conflicto de interés**	El **conflicto de interés** en la institución puede afectar el desempeño imparcial y objetivo de las funciones de un servidor público debido a intereses personales, familiares o de negocios, así como, comprometer la integridad, la imparcialidad y la transparencia en la ejecución de los procesos institucionales, aunque constituye un acto de corrupción por sí mismo, genera un riesgo ético y puede derivar en faltas administrativas graves si se omite declararlo o gestionarlo correctamente. Además, el manejo inadecuado de los conflictos de interés puede generar desconfianza y afectar la reputación de la organización, lo que puede tener un impacto negativo en su relación con los usuarios, proveedores y sociedad.
4	**Respeto**	El valor de **respeto** entre las personas que colaboran en la institución es fundamental para el buen funcionamiento y la convivencia armónica entre las personas servidoras públicas de la comunidad institucional, que contribuye al desarrollo pleno y al bienestar emocional de todos. Además, el respeto es un pilar ético que sostiene la vida en comunidad y promueve la dignidad de cada persona.
5	**Imparcialidad**	El principio de **imparcialidad** en la institución permite dar el mismo trato a todas las personas, sin conceder privilegios por razón de Jerarquías, así como, evita intervenir indebidamente en procesos de selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes se tengan intereses personales, familiares o de negocios, así como cualquier conducta que ponga en riesgos los intereses Institucionales.

7. Conductas ejemplares de las personas servidoras públicas

Conducta ejemplar 01	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY están comprometidas en crear un ambiente laboral positivo, mediante el trato digno, respeto mutuo, libre de violencia, discriminación, distinción, exclusión, restricción o cualquier otro motivo, que atente contra la dignidad humana de las personas servidoras públicas o de la población en general, permitiendo ser un Centro Público respetado por la sociedad.	Esta conducta corresponde al principio de **respeto a los derechos humanos**, en sus componentes de no discriminación, igualdad entre mujeres y hombres, y de respeto a la dignidad de las personas, así como, garantizar el acceso de las personas a las mismas oportunidades. Asimismo, se alinea con la directriz VII del artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Conducta ejemplar 02	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY entendemos que el trabajo en equipo y el apoyo entre las personas y áreas, permite el logro de objetivos y metas institucionales para el desarrollo de las actividades encomendadas, así como, el proporcionar un mejor servicio a la sociedad en general.	Esta conducta de se vincula con el valor de **cooperación**, orientado a fortalecer la comunicación, la confianza y el apoyo entre las personas de la institución, trabajando en equipo con actitud colaborativa para dar una mejor atención a las necesidades de la sociedad mediante la investigación científica.

Conducta ejemplar 03	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY, promovemos y utilizamos los recursos públicos con responsabilidad conforme a lo establecido en la Ley de Austeridad Republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad, administrando los recursos públicos que estén bajo nuestra responsabilidad, evitando derroches y lujos, de manera eficiente, eficaz y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, para conseguir los mejores resultados en la investigación científica a favor de la sociedad.	Esta conducta corresponde al principio de **austeridad** y **eficiencia** establecido en el Código de Ética de la Administración Pública Federal, en sus componentes de uso racional y consciente de los recursos públicos, orientar los recursos institucionales hacia acciones que beneficien directamente a las personas servidoras públicas, y al cuidado de las instalaciones, el mobiliario y los equipos institucionales, así como, a evitar el aprovecharse del cargo público para obtener privilegios, lujos o beneficios indebidos, para sí o para otras personas, el abusar o desperdiciar los consumibles y recursos materiales disponibles en la institución, y organizar eventos institucionales con lujos o gastos excesivos.

Conducta ejemplar 04	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY, están comprometidas en promover, conservar y cuidar cualquier medio cultural y natural, tomando en consideración a la ecología, las tradiciones y demás expresiones sociales y culturales, las cuales se enfocan a las actividades propias de este Centro de trabajo, el cual está enfocado a realizar investigación básica y aplicada en el área de biología, materiales y disciplinas afines.	Esta forma de actuar enfocada en la conservación de áreas naturales y culturales, se vincula con el principio de **Cuidado del entorno cultural y ecológico**, contenido en el Código de Ética e Integridad con el que se busca cuidar los recursos naturales, impulsar la reutilización y el reciclaje de residuos y promover cuidado de áreas verdes reservas naturales y manifestaciones culturales.

Conducta ejemplar 05	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY, se comprometen a prevenir e identificar los posibles y/o potenciales conflictos de interés y dilemas éticos, permitiendo realizar sus funciones, cargo o comisión de manera integral, que permita desarrollar la ciencia, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.	Esta forma de actuar o conducirse en el ámbito laboral, se vincula con el principio de **imparcialidad** y el valor de **honestidad**, específicamente en que las personas servidoras públicas se comprometen a informar a sus superiores jerárquicos sobre los conflictos de intereses o impedimentos legales que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones, así como, a excusarse de conocer asuntos que puedan implicar actuación bajo conflicto de interés, conforme a las formalidades previstas en la fracción X de la LGRA.

Conducta ejemplar 06	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA2
Las personas servidoras públicas del CICY, se comprometen a prestar un servicio integro a los usuarios, proveedores, visitantes y público en general, otorgando un trato igualitario, actuando de forma diligente y expedita, y abstenerse de imponer requisitos innecesarios fuera de los previstos, o de solicitar cualquier tipo de beneficio personal o a favor de terceras personas.	Esta forma de actuar o conducirse en el ámbito laboral se vincula con los principios de **imparcialidad, de respeto a los derechos humanos y de honradez** del Código de Ética, particularmente con los aspectos de no discriminación, así como con la regla de integridad de trámites y servicios. Asimismo, se alinea con las directrices I a IV del artículo 7 de la LGRA.

Conducta ejemplar 07	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY, se pronuncian en contra de cualquier conducta que vulnere la dignidad humana, como lo es el **acoso sexual y el hostigamiento sexual**, y se comprometen a realizar actividades de prevención de dichas conductas y a fortalecer la promoción de una cultura de denuncias por posibles casos, ante las instancias correspondientes.	Esta forma de actuar o conducirse se vincula con el principio de **Respeto a los derechos humanos** y el principio de **Integridad**, previniendo las conductas que más laceran la dignidad de las personas y las de garantizar los derechos humanos de todas las personas, evitando realizar señales, expresiones, tener contacto físico sugestivo. conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u otras que sean de carácter sexual, de acuerdo con lo establecido en el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

Conducta ejemplar 08	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY, se comprometen a prevenir y combatir **el acoso laboral, el hostigamiento laboral y cualquier tipo de violencia** en todas sus formas, así como, difundir los procesos y los medios para la presentación de denuncias, para salvaguardar la dignidad de las personas y procurar un ambiente laboral adecuado para el desempeño de sus actividades.	Esta forma de actuar o de conducirse se enlaza con el principio de **Respeto a los derechos humanos** y valor de **Respeto**, así como, en lo dispuesto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Federal del trabajo, en las que menciona que se deben respetar las condiciones generales de trabajo, evitando descalificar el trabajo realizado, realizar amenazas, intimidación, humillaciones, explotación y cualquier acción que afecte los derechos humanos y la dignidad de las personas, sin importar la relación jerárquica o laboral.

Conducta ejemplar 09	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY, actuamos conforme al principio de **Respeto a los Derechos Humanos** promoviendo el respeto, la protección y la garantía de los Derechos Humanos, procurando un trato igualitario a cualquier persona, prioritariamente a aquellas en situación de vulnerabilidad, tales como personas que integran comunidades indígenas y afromexicanas, en condición de pobreza, con alguna discapacidad, adultas mayores, de diversidad sexual, migrantes, entre otras, evitando tener conductas que vulneren la dignidad, los derechos y las libertades de las personas, incluidos los derechos a la igualdad y a la no discriminación. (fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).	Esta forma de actuar o de conducirse se enlaza con el principio de **Respeto a los derechos humanos, Imparcialidad** y el valor de **Empatía**, de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Ética e integridad para un buen gobierno, en la que se da a conocer la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los Derechos Humanos de todas las personas y a la fracción III del artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en donde indica que se debe prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación.

Conducta ejemplar 10	Explicación y vinculación con el Código de Ética y la LGRA
Las personas servidoras públicas del CICY, conforme a sus atribuciones se comportan de manera ejemplar frente a quienes colaboran con la institución, siendo íntegros con quienes están a su cargo y la sociedad.	Conducirse de esta manera se vincula con el principio de **liderazgo**, contenido en el Código de Ética para un buen gobierno el cual se enfoca en verificar el correcto desempeño de quienes están a su cargo, reconocer sus logros y motivarlos a realizar su trabajo de la mejor manera, para ser ejemplo ante la sociedad.

8. Instancias de implementación

Se informa a todas las personas servidoras públicas del CICY, que podrán presentar denuncias, la difusión, la capacitación, las asesorías sobre el Código de Conducta, las consultas en materia de prevención de la actuación bajo conflicto de interés, la interpretación del Código de Conducta y todos los temas correspondientes a la ética e integridad, se atenderán de acuerdo con lo siguiente:

Denuncias

Cualquier persona podrá presentar denuncias por presuntos incumplimientos a este instrumento, o al Código de Ética, podrán presentarse tanto al Comité de Ética como al OIC-OR, y ambas instancias deberán atenderlas en el ámbito de sus atribuciones, a través de los siguientes medios y proceso:

Datos de contacto de Comité de Ética y del Órgano Interno de Control.

No	Instancia	Correo	Teléfono	Liga de acceso
1	Comité de Ética	etica@cicy.mx o stcepci@cicy.mx	9999428330 ext. 100 o 142	https://www.cicy.mx/quienes-somos/valores
2	Oficina de Representación en el CICY adscrita al OIC en la SECIHTI	titular_oic@cicy.mx	9999428330 ext. 103	https://www.cicy.mx/oficina-de-representacion-del-organo-interno-de-control-en-la-secihti-en-el-cicy

Denuncias (instancias externas).

No	Instancia	Correo	Teléfono	Liga de acceso
1	CONAPRED	quejas@conapred.org.mx	800 543 0033 o (55) 5262 1490	www.conapred.org.mx
2	STPS	centromando.dgift@stps.gob.mx	55 2000 5300, ext. 65338 y 65314	https://siqal.stps.gob.mx/
3	CDNH	correo@cndh.org.mx	555 681 8125, 551 719 2000 o Teléfono gratuito: 800 715 2000	www.cndh.org.mx
4	FGR CEDAC	atencionfgr@fgr.org.mx	(55) 53460 000 o al 800 00 85 400	https://www.fgr.org.mx/swb/FEMDH/CEDAC

Consultas.

Cualquier persona servidora pública podrá realizar consultas en materia de prevención de la actuación bajo conflictos de interés, las cuales serán atendidas por el Comité de Ética, en términos de los numerales 95 y 98 del acuerdo por el que se emiten los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal.

Datos de contacto de Comité de Ética.

No	Instancia	Correo	Teléfono	Liga de acceso
1	Comité de Ética	etica@cicy.mx o stcepci@cicy.mx	9999428330 ext. 100 o 142	https://www.cicy.mx/quienes-somos/valores

Interpretación.

Corresponde al Comité de Ética del CICY, la interpretación del Código de Conducta y corresponde a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, a través de la Unidad de Política del Servicio Público, la interpretación del Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

Así mismo, corresponde a la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno la interpretación y atención de los casos no previstos en el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal, de conformidad con lo establecido en el artículo 37 de dicho Código de Ética e Integridad.

9. Mecanismo para rendir protesta

Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C.

Mérida, Yucatán a _____ de _____ de 202__

A quien corresponda

Presente

Por medio de la presente, rindo protesta y hago constar que conozco, comprendo y cumplo con lo establecido en el Código de Conducta del CICY A.C. Este compromiso lo hago de manera voluntaria, sin que medie algún mecanismo de coacción para la realización de ese acto y me comprometo voluntariamente a cumplir con las Reglas de Integridad, los Principios, Valores y Directrices de comportamiento ético.

Asimismo, entiendo que su acatamiento me permite crear un mejor ambiente de trabajo, en el que puedo crecer como persona y como profesional en el Sistema de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación.

Liga de descarga: http://intranet.cicy.mx/servicios-intranet/administrativos/recursos-humanos

Es importante mencionar que, cualquier adición o reforma que en el futuro se realice al Código de Conducta deberá ser nuevamente suscrita.

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.

Atentamente

Nombre y firma

Puesto o cargo:

Adscripción:

CURP:

10. Fecha de emisión y actualización

El Centro de Investigación Científica de Yucatán A.C. emite el presente Código de Conducta, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32, fracciones II y V del Código de Etica e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal. Aprobado el 13 de octubre de 2026 por la Unidad de Políticas para el Servicio Público de la Administración Pública Federal.

Dicho Código de Conducta entra en vigor para todas las personas públicas del CICY, al día siguiente de su publicación en los medios electrónicos institucionales.

Atentamente



Dra. Maira Rubi Segura Campos
Directora General del CICY