CEPCI HRAEPY 2021-2024

ALFREDO JESÚS MEDINA OCAMPO, Director General del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, de conformidad con los artículos 39 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 7, 16, y 49 fracción I de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 6 y 7, fracción XXVI del Reglamento Interior de la Secretaría de Salud; 1, fracción II, 4, fracción I, 23 y Cuarto Transitorio del ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 2019; SEXTO, numeral 6, párrafo tercero inciso c) del ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017, he tenido a bien expedir el siguiente:

CÓDIGO DE CONDUCTA 2023 DEL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN

Este instrumento será aplicable en el órgano público descentralizado:

- **Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán**

INTRODUCCIÓN

La protección a la salud es un derecho humano contemplado en el artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y uno de los factores de mayor trascendencia para generar bienestar social y desarrollo económico en cualquier sociedad.

Quienes formamos parte del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, tenemos el compromiso de servir al país y conducir nuestro actuar con ética, principios, valores y reglas de integridad propias de la Entidad.

Las conductas como personas servidoras públicas de esta Institución, están contenidas en el presente documento, no solo como guía de comportamiento ético, sino como instrumento que nos permitirá fortalecer y refrendar nuestro compromiso con la promoción, el respeto, la protección y la garantía de los derechos humanos de toda persona, independientemente de su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales o estado civil, y en especial de los grupos en condición de vulnerabilidad.

Este Código tiene como propósito orientar la actuación de quienes desempeñen un empleo, cargo, comisión o función en la Entidad, en situaciones concretas de su quehacer cotidiano, en áreas relacionadas con la administración, la enseñanza, la prestación de servicios, la investigación, o actividades propias de cada unidad administrativa u órgano desconcentrado.

ÍNDICE

a) MARCO JURÍDICO.

b) GLOSARIO.

c) CARTA DE INVITACIÓN.

d) OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

e) ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.

f) PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD PROPIOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN.

g) RIESGOS ÉTICOS IDENTIFICADOS VIGENTES EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN, DETERMINADOS POR EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN 2022.

h) CONDUCTAS QUE DEBERÁN OBSERVAR LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN UN EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN.

i) CARTA COMPROMISO.

j) INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA.

a) MARCO JURÍDICO.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
D.O.F. 05-02-1917 y sus reformas y adiciones.

- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.
D.O.F. 29-12-1976 y sus reformas y adiciones.

- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
D.O.F. 18-07-2016 y sus reformas y adiciones.

- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
D.O.F. 18-07-2016 vigente.

- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
D.O.F. 04-05-2015 vigente.

- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
D.O.F. 09-05-2016 y sus reformas y adiciones.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
D.O.F. 11-06-2003 y sus reformas y adiciones.

- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
D.O.F. 02-08-2006 y sus reformas y adiciones.

- Reglamento Interior de la Secretaría de Salud.
D.O.F. 19-01-2004 y sus reformas y adiciones.

- ACUERDO por el que se emite el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal.
D.O.F. 05-02-2019 vigente.

- ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las personas servidoras públicas y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés.
D.O.F. 22-08-2017 vigente.

- ACUERDO por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.
D.O.F. 12-10-2018 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
D.O.F. 09-08-2010 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Auditorías, Revisiones y Visitas de Inspección.
D.O.F. 12-07-2010 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Control Interno.
D.O.F. 03-11-2016 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.
D.O.F. 09-08-2010 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Financieros
D.O.F. 15-07-2011 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Humanos y Organización.
D.O.F. 12-07-2010 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Recursos Materiales y Servicios Generales.
D.O.F. 16-07-2010 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones y de Seguridad de la Información.
D.O.F. 08-05-2014 vigente.

- Manual Administrativo de Aplicación General en materia de Transparencia y de Archivos.
D.O.F. 12-07-2010 vigente.

- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.
D.O.F. 18-07-2017 vigente.

- Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.
D.O.F. 03-01-2020 vigente.

- Guía para la elaboración del Código de Conducta en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, enero de 2023.

.

b) GLOSARIO.

Acoso laboral: Forma de violencia psicológica o moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de la víctima. Puede ser ejercido por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.

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

CEPCI HRAEPY: Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

Clima laboral: Conjunto de características, condiciones, cualidades, atributos o propiedades de un ambiente de trabajo, que son percibidos por las personas que componen la institución, e influyen en su conducta, eficacia y eficiencia en el ámbito laboral.

Código de Ética: Instrumento deontológico, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, 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.

CEPCI HRAEPY 2021-2024

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

Denuncia: Narrativa que formula cualquier persona que labora o presta sus servicios en el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, ante el CEPCI, respecto de posibles actos contrarios a los Códigos de Ética y Conducta, al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, así como al Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la actuación de presuntos actos de discriminación.

Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Ética pública: Disciplina basada en normas de conducta que se fundamentan en el deber público y que busca en toda decisión y acción, la prevalencia del bienestar de la sociedad en coordinación con los objetivos del Estado mexicano, de los entes públicos y de la responsabilidad de la persona ante éstos.

Hostigamiento laboral: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

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

Igualdad de Género: 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.

Riesgo ético: Situaciones en las que potencialmente pudieran transgredirse principios, valores o reglas de integridad.

Unidad: Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses, de la Secretaría de la Función Pública.

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

CEPCI HRAEPY 2021-2024

Misión y Visión del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

- **MISIÓN**: Contribuir al cumplimiento del derecho a la protección de la salud y coadyuvar en el fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud proporcionando a la población de la región sureste del país, servicios médicos de la más alta calidad científica y humanista para la atención de problemas de alta complejidad con recursos humanos especializados, impulsando el desarrollo de investigación para generar conocimientos pertinentes y significativos, para su prevención, limitación y resolución, e implementando programas de formación y capacitación de profesionales, especialistas y técnicos del área de la salud con profunda sensibilidad y compromiso social.

- **VISIÓN:** Ser una institución líder en atención a la salud, modelo de acreditación y certificación, integrada a la red de servicios médicos de la Península de Yucatán y nacional, innovadora en estructura, organización y funcionalidad, con altos estándares de calidad y de seguridad, que a través de abordajes clínicos multidisciplinarios, investigación significativa y formación de nuevos profesionales de alta calidad, sea resolutiva de demanda, y referencia de alta especialidad.

Principios, Valores y Reglas de Integridad.

1) Principios:

Competencia por mérito: Las personas servidoras públicas deberán ser seleccionadas para sus puestos de acuerdo a su habilidad profesional, capacidad y experiencia, garantizando la igualdad de oportunidad, atrayendo a los mejores candidatos para ocupar los puestos mediante procedimientos transparentes, objetivos y equitativos.

Disciplina: Las personas servidoras públicas desempeñarán su empleo, cargo, comisión o función, de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos.

Economía: Las personas servidoras públicas en el ejercicio del gasto público administrarán los bienes, recursos y servicios públicos con legalidad, austeridad y disciplina, satisfaciendo los objetivos y metas a los que estén destinados, siendo estos de interés social.

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.

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.

Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que todo individuo acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

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.

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.

Integridad: Las personas servidoras públicas actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función, convencidas 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 vinculen u observen su actuar.

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.

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.

Objetividad: Las personas servidoras públicas deberán preservar el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general, actuando de manera neutral e imparcial en la toma de decisiones, que a su vez deberán de ser informadas en estricto apego a la legalidad.

Profesionalismo: Las personas servidoras públicas deberán conocer, actuar y cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas de conformidad con las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuibles a su empleo, cargo o comisión, observando en todo momento disciplina, integridad y respeto, tanto a las demás personas servidoras públicas como a las y los particulares con los que llegare a tratar.

Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas 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.

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.

2) Valores:

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.

Entorno Cultural y Ecológico: Las personas servidoras públicas 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.

Equidad de género: Las personas servidoras públicas, 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.

Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas 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.

Interés Público: Las personas servidoras públicas 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.

Liderazgo: Las personas servidoras públicas son guía, ejemplo y promotoras 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 imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

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 propician el diálogo cortés y la aplicación armónica de instrumentos que conduzcan al entendimiento, a través de la eficacia y el interés público.

Respeto a los Derechos Humanos: Las 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.

3) Reglas de Integridad:

De la Actuación Pública: Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

De la Administración de bienes muebles e inmuebles: Las personas servidoras públicas que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos de baja, enajenación, transferencia, destrucción o uso de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administran los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

De la Cooperación con la Integridad: Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, cooperan con la dependencia o entidad en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos a la función pública, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

De la Información Pública: Las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tienen bajo su responsabilidad.

De las Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones: Las personas servidoras públicas que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participan en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conducen con transparencia, imparcialidad y legalidad; orientan sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado.

De los Procesos de evaluación Las personas servidoras públicas que, con motivo de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos de evaluación, se apegan en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

De los Programas Gubernamentales: Las personas servidoras públicas que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función o a través de subordinados, participan en el otorgamiento y operación de subsidios y apoyos de programas gubernamentales, garantiza que la entrega de estos beneficios se apegue a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y respeto.

De los Recursos Humanos Las personas servidoras públicas que participan en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeñan en general un empleo, cargo, comisión o función, se apegan a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

De los Trámites y servicios: Las personas servidoras públicas que con motivo de su empleo, cargo, comisión o función participan en la prestación de trámites y en el otorgamiento de servicios, atienden a toda persona usuaria de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Del Comportamiento Digno: Las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo comisión o función, se conducen en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en la función pública.

Del Control Interno: Las personas servidoras públicas que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Del Desempeño permanente con integridad: Las personas servidoras públicas que desempeña un empleo, cargo, comisión o función, conducen su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Del Procedimiento administrativo: Las personas servidoras públicas que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participan en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

c) CARTA DE INVITACIÓN.

En el marco de los compromisos adquiridos por el Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, el Licenciado Andrés Manuel López Obrador, es menester para el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, refrendar su compromiso con la ética, la integridad y la prevención de conflictos de intereses.

En este sentido, esta Entidad del Ejecutivo Federal tiene el compromiso de evitar y actuar en contra de toda conducta discriminatoria, así como de hostigamiento y acoso sexual, por lo que en todo momento prevalecerá la protección de los Derechos Humanos.

Nuestros esfuerzos deben ser guiados por un Código de Conducta que fomente valores, reglas de integridad y principios constitucionales, sobre todo, debe estar alineado con las normas jurídicas aplicables en el Sector Salud.

Dirigirnos con ética, integridad y respeto en nuestra vida diaria, es fundamental para generar un ambiente de trabajo constructivo, que nos lleve a alcanzar nuestras metas institucionales y contribuir al cambio que el país necesita.

Es por ello, que convoco a las personas servidoras públicas del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, a sumarse al compromiso de actuar con una misma ideología, enfocada al combate de la corrupción y al fomento de la ética pública, por eso, y porque todas y todos formamos parte de esta Entidad, les invito a leer, conocer y aplicar nuestro nuevo Código de Conducta.

Atentamente
Dr. Alfredo Jesús Medina Ocampo
Director General del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

d) OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Fomentar la Ética Pública en el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán implica garantizar el cumplimiento de la misión y visión de la Entidad a través de principios, valores y reglas de integridad. Se busca promover la austeridad republicana y prevenir actos de corrupción, todo ello encaminado a proteger el derecho a la salud y contribuir a la construcción de un Sistema Nacional de Salud universal, equitativo, integral, sustentable, efectivo y de calidad. Este enfoque se dirige particularmente a los grupos de población que viven en condiciones de vulnerabilidad.

e) ÁMBITO DE APLICACIÓN Y OBLIGATORIEDAD.

El presente Código de Conducta es un instrumento de carácter obligatorio para toda persona que desempeñe un empleo, cargo, comisión o función, independientemente del régimen de contratación al que esté sujeta en el Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.
El CEPCI HRAEPY será el encargado de conocer sobre aquellas situaciones que confronten la aplicación de los principios, valores y reglas de integridad que éstos conllevan, en los términos establecidos en los protocolos de actuación emitidos para tales efectos.

CEPCI HRAEPY 2021-2024

f) PRINCIPIOS, VALORES Y REGLAS DE INTEGRIDAD PROPIOS DEL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN.

Principios:

- Competencia por mérito
- Disciplina
- Economía
- Eficacia
- Eficiencia
- Equidad
- Honradez
- Imparcialidad
- Integridad
- Lealtad
- Legalidad
- Objetividad
- Profesionalismo
- Rendición de cuentas
- Transparencia

Valores:

- Cooperación
- Entorno Cultural y Ecológico
- Equidad de género
- Igualdad y no discriminación
- Interés Público
- Liderazgo
- Respeto
- Respeto a los Derechos Humanos

Reglas de integridad:

- De la Actuación Pública
- De la Administración de bienes muebles e inmuebles
- De la Cooperación con la Integridad
- De la Información Pública
- De las Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones
- De los Procesos de evaluación
- De los Programas Gubernamentales
- De los Recursos Humanos
- De los Trámites y servicios
- Del Comportamiento Digno
- Del Control Interno

- Del Desempeño permanente con integridad
- Del Procedimiento administrativo

g) RIESGOS ÉTICOS IDENTIFICADOS VIGENTES EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN, DETERMINADOS POR EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERES EN 2022.

- Falta de Difusión Valores
- Falta de Difusión Código de Conducta
- Deficiencia en la Atención de Denuncias y Quejas
- Falta de cumplimiento de las acciones que establece el Tablero de Control de la SFP por parte del HRAEPY
- Bajo desempeño por falta de capacitación en materia de ética y conflicto de interés por parte de los Servidores Públicos que integran el CEPCI HRAEPY

h) CONDUCTAS QUE DEBERÁN OBSERVAR LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑEN UN EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIÓN EN EL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN.

Como resultado de la detección de riesgos éticos en Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán, se determinaron las siguientes conductas:

1. Conocer, observar y cumplir las disposiciones jurídicas que regulan el empleo, cargo, comisión o función.

2. Actuar con base en los principios, valores y reglas de integridad establecidos en el Código de Ética y el presente Código de Conducta.

3. Actuar con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con orientación al interés público y los derechos humanos.

4. Privilegiar el principio de máxima publicidad de la información pública.

5. Resguardar con responsabilidad la documentación e información gubernamental en el ejercicio del empleo, cargo, comisión o función.

6. Conducir su actuar con rectitud, sin utilizar el empleo, cargo, comisión o función para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja para sí o para otra persona; ni aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas u obsequios.

7. Utilizar los recursos públicos de los que disponga en el ejercicio del empleo, cargo, comisión o función, ya sean humanos, financieros, materiales o tecnológicos, con honradez, transparencia, imparcialidad, legalidad, objetividad, eficiencia y eficacia.

8. Evitar cualquier situación de conflicto de intereses real, potencial, aparente o evidente, con un

tercero que pudiera tener un interés económico, político o personal en los asuntos, trámites y/o servicios propios de la Entidad.

9. Contribuir al combate de la corrupción en favor de los intereses de la Entidad y en beneficio de la sociedad.

10. Realizar las funciones y responsabilidades con la misma calidad, eficiencia y eficacia en cualquier circunstancia y ante cualquier persona, con apego a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia y rendición de cuentas para beneficio de la sociedad.

11. Otorgar un trato digno, imparcial, de calidad y con calidez a todas las personas, independientemente de sus diferencias y discapacidades, dando prioridad a quienes que por su origen o condición se encuentren en estado de vulnerabilidad.

12. Respetar a todas las personas por igual, sin privilegios, favoritismos, ni discriminación.

13. Contribuir a mejorar el entorno y el clima laboral con acciones, expresiones y decisiones, tendientes a preservar la tolerancia, el trato igualitario, el respeto y la dignidad a todos los compañeros y compañeras de trabajo, independientemente de su cargo o nivel jerárquico.

14. Favorecer la sana convivencia, el diálogo cortés y tolerante a través del respeto a las opiniones, creencias o prácticas de las compañeras y compañeros de trabajo.

15. Contribuir a la eliminación de cualquier acto de discriminación o cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, en el desempeño del empleo, cargo, comisión o función.

16. Utilizar y promover el uso del lenguaje incluyente.

17. Contribuir a cerrar las brechas de desigualdad en la atención a las personas con discapacidad y procurar se dignifique el pleno acceso y ejercicio de sus derechos humanos.

18. Promover una cultura de igualdad de género, respeto a los derechos humanos y eliminación de prácticas discriminatorias.

19. Contribuir a la eliminación de toda conducta de acoso u hostigamiento sexual o laboral hacia cualquier persona en el entorno de trabajo, y denunciar cualquier acto del que se tenga conocimiento.

20. Propiciar la eliminación del uso de objetos, imágenes, textos o lenguaje de connotación sexista (misoginia), sexual o xenofóbica que vulnere o atente contra la dignidad de las personas en el entorno laboral.

21. Denunciar cualquier acto o conducta que se contraponga a los valores, principios y reglas de integridad que promueve la Entidad, así como el Código de Ética y el presente Código de Conducta.

22. Cumplir con las obligaciones que derivan del ejercicio público en tiempo y forma, y asumir las consecuencias de las acciones y decisiones tomadas, sujetándose al sistema de sanciones, a la evaluación y al escrutinio de la ciudadanía.

23. Participar activamente en encuestas, actividades de capacitación y difusión que contribuyan al fortalecimiento de la Entidad.

24. Realizar el trabajo con disposición, mediante la aportación de experiencia y conocimientos entre los compañeros y compañeras de trabajo para mantener un ambiente de colaboración y apoyo.

25. Fortalecer la comunicación con el equipo de trabajo.

26. Valorar y reconocer el trabajo y capacidades de las compañeras y compañeros.

27. Mantener una actitud solidaria, de colaboración y servicio ante cualquier contingencia, emergencia o siniestro, procurando participar en la medida de lo posible, en las acciones que sean necesarias.

28. Consumir racionalmente el agua, papel y energía en el lugar de trabajo.

29. Preservar los bienes, instalaciones y recursos a cargo de la Entidad.

30. Privilegiar el uso de tecnologías de la información para salvaguardar el entorno ecológico.

31. Contribuir al uso racional del papel procurando el mínimo consumo, así como su reúso y reciclado.

32. Participar en acciones de capacitación y difusión para el cuidado del medio ambiente y el uso eficiente y racional de los recursos.

33. Respetar las áreas destinadas a no fumar, así como las áreas especiales y de acceso restringido.

34. Mantener limpio y ordenado el espacio de trabajo.

35. Contribuir al manejo responsable de la basura que se genere en las instalaciones de la Entidad.

36. Organizar de la mejor manera el tiempo para llevar a cabo las actividades y proyectos encomendados, sin retrasar el trabajo propio o de las demás personas.

37. Utilizar las atribuciones del empleo, cargo, comisión o función para satisfacer el interés colectivo, por encima de los intereses particulares o ajenos al interés general y bienestar de la población.

i) CARTA COMPROMISO.

El Código de Conducta y la carta compromiso podrán ser consultados en el micrositio de la página web de la Entidad, en la siguiente liga: https://www.gob.mx/salud/hraepy/

CARTA COMPROMISO

Manifiesto que he leído íntegramente el Código de Conducta del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán y comprendo el contenido del mismo.

Entiendo que dicho instrumento establece el marco ético y guía mi actuar en el cumplimiento de mis actividades laborales, dentro y fuera de la Entidad.

Reitero mi compromiso de conducirme con una actitud que fomente los principios y valores que contempla el Código de Conducta de esta Entidad, por ello, denunciaré cualquier acto en el que se observe su incumplimiento.

Es importante mencionar que suscribo el Código de Conducta de manera voluntaria.

Finalmente, manifiesto que lo podré consultar en el micrositio de la página web de la Entidad, en la siguiente liga: https://www.gob.mx/salud/hraepy/

Nombre:
Puesto:
Número de empleado:
Fecha:
Firma:

j) INSTANCIA ENCARGADA DE LA INTERPRETACIÓN, CONSULTA Y ASESORÍA.

El CEPCI HRAEPY será competente para efectos de asesoría, consulta e interpretación, a fin de brindar certeza a las personas servidoras públicas, o en su caso, la Unidad.

El CEPCI HRAEPY cuenta con un Protocolo para Atender Denuncias el cual establece las políticas y el proceso que garanticen las acciones para resolver las situaciones generadas por una denuncia que deberán ser atendidas por el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI en el ámbito de sus competencias dentro del Hospital). La presunta víctima podrá seguir el procedimiento ante las instancias que sugiere el Protocolo para Atender Denuncias, teniendo la facultad de acudir a cualquiera de las siguientes:
a) Persona consejera;
b) Comités, u
c) Órgano interno de control.

TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente **Código de Conducta 2023** entrará en vigor el día de su firma por el Titular del HRAEPY.

SEGUNDO. - El presente Código de Conducta 2023 HRAEPY se difundirá en la Normateca Interna y en el portal web institucional, para conocimiento y observancia de las personas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función en el hospital.

TERCERO. - Se abroga el Código de Conducta 2022 del Hospital Regional de Alta Especialidad de la Península de Yucatán.

En la Ciudad de Mérida, Yucatán, México, a 05 de julio de 2023.

HOJA DE FIRMA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA
DEL HOSPITAL REGIONAL DE ALTA
ESPECIALIDAD DE LA PENÍNSULA DE YUCATÁN

EL DIRECTOR GENERAL

DR. ALFREDO JESÚS MEDINA OCAMPO