Comité de Ética

Código de Conducta del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

Aprobado el 25 de julio de 2023 en su Sexta Sesión Extraordinaria
y última actualización el 26 de octubre de 2023.

CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

INALI
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS

inali.gob.mx

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS

Con fundamento en lo dispuesto en el artículo 20, fracción II y Transitorio Cuarto del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 08 de febrero de 2022; al numeral 43 del Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el DOF el 28 de diciembre de 2020; al artículo Décimo Primero del 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, publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018; así como el Artículo 109 fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como lo establecido en la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; y la Ley General de Responsabilidades Administrativas, establecen que las instancias de la Administración Pública Federal, debe contar con un Código de Conducta. En este sentido, la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, así como el Código de Ética y Conducta de la Secretaria de Cultura, prevén entre sus objetivos, generar las bases para la promoción, fomento y difusión de la cultura de integridad en el servicio público; además de establecer las acciones permanentes que aseguren la integridad y el comportamiento ético de las personas servidoras públicas.

El Código de Conducta (CC) es el instrumento donde se específica, de manera puntual y concreta, la forma en que las personas servidoras públicas deben aplicar los principios, valores, reglas de integridad y compromisos, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia.

En concordancia con estas obligaciones, el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) promueve el presente CC.

OBJETIVO

Orientar el comportamiento ético cotidiano de las personas servidoras públicas que laboran en el INALI, en apego a los principios, valores, reglas de integridad, compromisos y normas del Instituto, favoreciendo en todo momento la promoción, fortalecimiento, preservación y desarrollo de las lenguas indígenas que se hablan en el territorio nacional, así como la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en los tratados internacionales ratificados por el Estado Mexicano y en la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas; en cualquiera que sea su empleo, cargo o comisión, en el marco de sus atribuciones.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente CC del INALI, es un instrumento de carácter obligatorio para todas las personas servidoras públicas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en este Instituto; ya sea dentro de las instalaciones, o en cualquier lugar al que se asista en una comisión institucional.

Asimismo, este CC se hace extensivo para toda persona que preste servicio social, prácticas profesionales, asesorías y servicios externos. No se omite mencionar que este documento es un instrumento orientador para las personas que no se reconozcan como personas servidoras públicas.

GLOSARIO

Con el objetivo de tener una mejor comprensión del CC, tal como establece el Código de Ética de la Administración Pública Federal de 2022, se establecen los siguientes conceptos y definiciones:

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

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

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

Comité de Ética: CE

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

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

Discriminación: Práctica que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.

Encuesta de Clima y Cultura Organizacional (ECCO): Herramienta que permite realizar una medición de la percepción que tienen las personas servidoras públicas acerca del ambiente laboral de la institución a la que están adscritas en este caso, el INALI.

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

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

Igualdad de género: Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Interculturalidad: Principio que favorece el diálogo, la convivencia, así como las relaciones igualitarias y respetuosas entre los miembros de distintas culturas en el mismo espacio geográfico-político-administrativo, donde es necesaria su legítima y recíproca aceptación.

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

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

OIC: Órgano Interno de Control.

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo, comisión o función en el INALI.

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

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

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

El INALI es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, de servicio público y social, con personalidad jurídica y patrimonio propio, sectorizado en la Secretaría de Cultura y cuenta con lo siguiente:

MISIÓN

El INALI, sustentado en la naturaleza multicultural y multilingüe de la nación mexicana, contribuye a la consolidación de una sociedad equitativa, incluyente, plural y favorecedora del diálogo intercultural, a través de la asesoría proporcionada a los tres órdenes de gobierno para articular políticas públicas en materia de lenguas indígenas nacionales, con las que se promueven el multilingüismo, el ejercicio pleno de los derechos lingüísticos, el desarrollo de las lenguas indígenas nacionales y el fomento a su uso en todos los ámbitos de la vida social, económica, laboral, política, cultural y religiosa, principalmente en aquellos en los que participan los pueblos indígenas; favorece el conocimiento y disfrute de la riqueza lingüística reconociendo la diversidad cultural a través del trabajo coordinado con las comunidades indígenas, con distintas instancias gubernamentales y con la iniciativa privada.

VISIÓN

El INALI es una institución que ejerce un liderazgo reconocido: ha logrado la aplicación, en el ámbito público, social y de desarrollo de los pueblos indígenas, de una política pública en materia de lenguas indígenas nacionales que ha modificado la tendencia a la desaparición de dichas lenguas, permitiendo su revitalización, fortalecimiento y desarrollo dentro de un marco de reconocimiento, respeto y legalidad aplicados por el Estado y la sociedad en su conjunto. En el país se ejercen los derechos lingüísticos, y la población indígena utiliza sus idiomas plenamente en los espacios institucionales, socioculturales y en los medios de comunicación masiva. Todo ello dentro de un marco donde se valora la diversidad lingüística de México como patrimonio cultural de la humanidad.

MENSAJE INTRODUCTORIO

El presente CC promueve un marco de valores que tiene como propósito orientar la conducta que deben seguir las personas servidoras públicas del INALI, donde se establecen los valores, principios, reglas de integridad, compromisos y conductas cuyo objetivo es el principio de respeto pleno a la dignidad humana.

Los compromisos institucionales se alinean con cuatro valores: respeto, liderazgo, cooperación y cuidado al entorno cultural y ecológico. Además, en este CC los principios, compromisos y reglas de integridad en el servicio público deben ser de conocimiento de las personas que tenemos un cargo o comisión en el INALI.

Si bien es competencia del CE difundir el presente Código, así como analizar su cumplimiento, nos corresponde a todas las personas servidoras públicas que laboramos en el INALI, observar de manera cotidiana los valores, principios, reglas de integridad, compromisos establecidos y aplicarlos en nuestro comportamiento diario, en el ámbito laboral y en las interacciones con todas y todos con los que colaboramos de manera cotidiana, por tanto, toda persona servidora pública del INALI, debe abstenerse de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público, como lo son los actos de corrupción, así como evitar cualquier conducta discriminatoria, de hostigamiento sexual, acoso sexual o laboral.

Las personas servidoras públicas del INALI deben abstenerse de llevar a cabo cualquier conducta de discriminación.

En el caso de que alguna persona servidora pública no cumpla con los principios, valores, compromisos y reglas de integridad del servicio público expresados en este documento, se exhorta a que se realicen las quejas o denuncias correspondientes ante el CE y/o el OIC, quienes, en el cumplimiento de sus funciones respectivas, darán seguimiento en los términos que la normatividad aplicable establece.

Alma Rosa Espíndola Galicia
Encargada del Despacho de la Dirección General del INALI

RIESGOS ÉTICOS

El total de las denuncias presentadas de 2020 a 2022 ante el Área de Quejas, Denuncias, e Investigaciones del OIC del INALI, arrojan las siguientes estadísticas: 25% Incumplimiento a leyes, reglamentos y demás disposiciones normativas; 2% Abuso o acoso sexual; 1% Desvío de recursos públicos, y 1% No presentar la declaración de situación patrimonial y de intereses.

Asimismo, se presentaron cuatro denuncias ante el CE del INALI en el periodo comprendido entre 2020 a 2023:

- 2020, una denuncia que corresponde a 2019, de la cual se emitió resolución en 2020.
- 2021, una denuncia.

- 2022. No hubo denuncias presentadas.
- 2023, dos, de las cuales una se encuentra en proceso de resolución y la otra en investigación.

Por otra parte, el reporte de resultados de las reuniones de trabajo con las áreas responsables de los procesos y determinación de riesgos éticos, arrojó que es prioritario llevar a cabo la revisión y actualización de la normatividad interna del INALI, pues el riesgo de no hacerlo, es que la normatividad interna desactualizada inhiba el cumplimiento de los objetivos del INALI, siendo el aprobado: "Funciones y atribuciones a cargo de las personas servidoras públicas del INALI, desempeñadas en desapego a Derecho, a los principios y valores éticos y/o a las reglas de integridad, derivado de que la Entidad no cuente con una normatividad interna actualizada", impactando en los principios de:

- Legalidad, con una alta probabilidad de ocurrencia del 80% o más;
- Honradez, con una probabilidad de ocurrencia media de entre el 40% al 59%, e;
- Imparcialidad: con una probabilidad baja de ocurrencia de entre el 20% al 39%.

De igual manera, los resultados arrojados por la encuesta ECCO se notó como posibles riesgos éticos los siguientes:

- En cuanto al factor 116 "Gestión Pública", el índice de valuación es de 74.22%, identificando que las personas servidoras públicas adscritas al INALI realizaron propuestas de mejora de procesos e identificaron el impacto que conlleva la responsabilidad de las acciones realizadas dentro del INALI, lo cual apunta a mejorar profesionalmente, sin embargo la percepción de falta de herramientas para identificar y denunciar actos de corrupción son los temas que llevaron al factor a una valuación baja, el generar una sensación de confianza es de vital importancia para los servidores públicos, por lo tanto es un tema a observar.

- Para el factor 122 "Organización" si bien se identificó el compromiso que las personas servidoras públicas tienen con el INALI, persiste la percepción de desactualización en procesos y actividades a realizar por el personal, esto se debe a que los procesos internos se encuentran en actualización. Aunado a esto, los procesos de contratación están en el mismo supuesto de actualización, entre ellos los perfiles de puesto esenciales para realizar entrevistas para las vacancias, generando la percepción de un reclutamiento no idóneo.

- El factor 128 "Valores" indica un índice de 81.60%, que señala que, aunque internamente se difunde y se da a conocer el Código de Ética, así como su implementación, la percepción de las personas servidoras es que no se realiza y no se da a conocer, además también se señala que el ambiente laboral no es el óptimo.

CONDUCTAS DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS

Con el objetivo de tener una mejor comprensión del CC, se presentan los siguientes principios, valores, reglas de integridad y compromisos, que toda persona servidora pública del INALI, debe atender en el desarrollo de sus funciones durante su empleo, cargo o comisión.

PRINCIPIOS:

Para el adecuado ejercicio del servicio público, se deberá actuar conforme a los siguientes principios constitucionales y legales: de Respeto a los Derechos humanos, Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad, Eficiencia, Eficacia y Transparencia.

Eficacia: Las personas servidoras públicas del INALI deben desarrollar sus funciones en apego a una cultura de servicio a la sociedad, con profesionalismo y disciplina, en cumplimiento a los objetivos institucionales con base en objetivos, metas, programas de trabajo y de seguimiento, que permitan llevar un control de desempeño, evitando conductas tales como:

I. Abusar del cargo de superioridad jerárquica para instruir al personal a llevar a cabo tareas o favores de carácter privado, diversos al servicio público, ya sea para sí o cualquier otra persona;
II. Prescindir de llevar a cabo acciones para actualizar sus conocimientos relacionados con la labor que desempeñan;
III. Inhibir que el personal a su cargo se capacite o desempeñe actividades que abonen a su conocimiento profesional;
IV. Realizar trámites y otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta, consultas, trámites, gestiones y servicios;
V. Omitir ajustar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias a este Código o a cualquier norma jurídica, y
VI. Retrasar de manera negligente las actividades a su cargo.

Eficiencia: Las personas servidoras públicas del INALI deben ejercer los recursos públicos con austeridad republicana, economía, racionalidad y sustentabilidad, logrando los mejores resultados a favor de la sociedad, incluyendo el cuidado de los recursos naturales, evitando conductas tales como:

I. Utilizar recursos públicos para fines distintos al que fueron destinados, como es el caso del parque vehicular terrestre, marítimo o aéreo; recintos; papelería; enseres, o cualquier otro, con independencia de que sea propiedad del INALI, o

se cuente con su posesión mediante arrendamiento, o cualquier otro medio de contratación;

II. Requerir a personas servidoras públicas para que desempeñe labores que atiendan a intereses particulares de quien lo solicita, como pudiera ser en algún domicilio o destinado a cualquier actividad de carácter personal o privado;

III. Realizar gastos innecesarios en las oficinas públicas, incluyendo el desperdicio agua, energía eléctrica, servicios telefónicos, de internet, gasolinas, remodelaciones injustificadas, o cualquier otro insumo pagado con recursos públicos;

IV. Ejercer el presupuesto destinado a una dependencia o entidad, en su caso, unidad administrativa, de manera desproporcionada, frívola o de manera innecesaria en función de las necesidades del servicio público, y

V. Contratar personal o ejercer presupuesto de las partidas destinadas para este fin, con desapego a la normativa, plantillas, tabuladores autorizados y, en su caso, al monto presupuestario autorizado.

Honradez: Las personas servidoras públicas del INALI deben distinguirse por actuar con rectitud, sin utilizar su cargo para obtener, pretender obtener o aceptar cualquier beneficio para sí o a favor de terceras personas, evitando conductas tales como:

I. Omitir presentar en tiempo y forma, conforme a la normativa aplicable, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscales;

II. Divulgar información privilegiada, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, a la que tenga o haya tenido acceso con motivo del empleo, cargo comisión, en beneficio propio o de terceros, o que signifique ventajas indebidas, relacionada con contrataciones públicas, o con el proceso para la ocupación de plazas vacantes en el servicio público;

III. Solicitar o recibir beneficios particulares, para sí o para terceras personas, respecto de empresas a las que se les hubiere adjudicado algún contrato, y

IV. Contar con un beneficio directo para sí o para familiares hasta el cuarto grado, proveniente de programas de subsidios o apoyos de la dependencia o entidad que dirija.

Imparcialidad: Las personas servidoras públicas del INALI deben brindar a toda persona física y moral el mismo trato y actuar de forma objetiva, sin conceder privilegios por razón de jerarquías, influencias, intereses o cualquier otra característica o condición, evitando conductas tales como:

I. Intervenir o promover, por sí o por interpósita persona, en la selección, nombramiento o designación para el servicio público de personas con quienes tenga parentesco por consanguinidad hasta el cuarto grado o por afinidad hasta el segundo grado;

II. Tomar decisiones en los procedimientos de contratación en materia de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones para el Estado en cuanto a precio, calidad y oportunidad disponibles en el mercado;
III. Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a quienes participen en las licitaciones;
IV. Reunirse con personas licitantes, proveedoras, contratistas o concesionarias, para actos particulares tales como festejos o convivencias particulares, y
V. Omitir excusarse 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..

Lealtad: Las personas servidoras públicas del INALI deben corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido, mediante una vocación de servicio, con profesionalismo y a favor de sus necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al Interés público evitando conductas tales como:

I. Desempeñar el empleo, cargo o comisión, con una actitud negativa de servicio o de manera no cordial;
II. Favorecer indebidamente los intereses particulares o de empresas en perjuicio del interés general y bienestar de la población;
III. Incurrir en cualquier acto u omisión que comprometa negativamente los intereses, visión, objetivos o servicios de alguna dependencia o entidad, y
IV. Dejar de ejercer las funciones propias de su cargo o comisión, siempre y cuando no exista algún impedimento previsto en las normas jurídicas en casos concretos..

Legalidad: Las personas servidoras públicas del INALI, deben conocer y aplicar las normas que rigen sus funciones, actuando sólo conforme a ellas, evitando conductas tales como:

I. Realizar procesos de selección de personal en los que no se considere la competencia por mérito y, en su caso, se realicen designaciones sin haber obtenido previamente la autorización o constancia de no inhabilitación cuando ésta es exigible conforme a la normativa aplicable;
II. Realizar actos de proselitismo durante los períodos restringidos por las autoridades electorales, o proporcionar subsidios o apoyos de programas gubernamentales en dichos casos, salvo que se trate de desastres naturales u otro tipo de contingencias declaradas por las autoridades competentes, sin que ello justifique la realización de dichos actos;
III. Falsificar cualquier documento, firma o registro, como pudiera ser el destinado a la asistencia a los recintos de trabajo, entre otros;

IV. Permitir la entrega o entregar subsidios o apoyos de programas gubernamentales, de manera diferente a las establecidas en la normativa correspondiente;
V. Omitir notificar el inicio de cualquier tipo de procedimiento seguido en forma de juicio, así como sus consecuencias y derechos, tales como el de ofrecer pruebas, argumentos de defensa, representantes legales o alegatos, y
VI. Omitir el cumplimiento de resoluciones jurisdiccionales que recaigan a los procedimientos sustanciados por las personas servidoras públicas competentes dentro de los plazos previstos por la ley de la materia.

Respeto a los derechos humanos: Los Derechos humanos son el eje fundamental del servicio público, por lo que todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión en el INALI, conforme a sus atribuciones y sin excepción, deben promover, respetar, proteger y garantizar la dignidad de todas las personas evitando conductas tales como:

I. Menoscabar la dignidad de las personas; la cual incluye los derechos a la igualdad, integridad física y psicológica, libertad de expresión, oportuno acceso a la salud, entre otros;
II. Llevar a cabo conductas de discriminación por cualquier motivo, como podrían ser origen (nacionalidad o situación migratoria, origen étnico, color de piel o cultura, lengua o idioma); personalidad (sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales); ideología (religión, opinión, identidad o filiación política); condiciones físicas y de salud (apariencia, edad, embarazo, condición de salud, discapacidad, o cualquier característica genética); condición familiar o socioeconómica, o cualquier otro;
III. Generar conductas, situaciones o distinciones entre hombres y mujeres que fomenten la desigualdad o afecten el acceso a las mismas oportunidades, así como al uso, control y beneficio de bienes y servicios, o en su caso, la toma de decisiones en el ámbito laboral, económico, político, familiar o cualquier otro;
IV. Realizar o tolerar actos de Hostigamiento sexual o Acoso sexual, con independencia del sexo, identidad o expresión de género, características u orientación sexuales, de las personas involucradas en tales casos.

Para ello, las personas servidoras públicas deberán evitar conductas tales como:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo;
b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones;
c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona;
d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas;
e) Espiar a una persona en su intimidad, o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario;

f) Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual;
g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual;
h) Condicionar la prestación de un trámite, servicio público o evaluación a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza;
i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación;
k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual;
l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual;
m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual;
n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora;
o) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona;
p) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual, y
q) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

V. Llevar a cabo conductas de Acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares, incluyendo privar de permisos o beneficios al personal subordinado o sobre el cual cuente con relaciones de poder, y

VI. Obstruir bajo amenazas o presiones, la presentación de denuncias ante cualquiera de las instancias facultadas para tales efectos.

Transparencia: Toda la información generada por las personas servidoras públicas del INALI, debe ser del conocimiento de la sociedad para la efectiva rendición de cuentas, con excepción de aquella que sea considerada como confidencial o reservada en términos de la normativa aplicable, evitando conductas tales como:

I. Ocultar información negligentemente o con dolo mediante la declaración de incompetencias e inexistencias, o cualquier otra acción similar;
II. Clasificar información como confidencial o reservada, de manera dolosa o negligente, sin que se cumplan los requisitos previstos en las disposiciones en la materia;

III. Usar, sustraer, divulgar, ocultar, alterar, mutilar, destruir o inutilizar, total o parcialmente, sin causa legítima, conforme a las facultades correspondientes, la información que se encuentre bajo custodia o a la cual tengan acceso o conocimiento con motivo de su empleo, cargo o comisión;
IV. Realizar interpretaciones restrictivas a las solicitudes de información recibidas en las dependencias o entidades, de forma contraria al principio de máxima publicidad, y
V. Dar tratamiento a datos personales sin dar a conocer el aviso de privacidad correspondiente o para fines distintos a las facultades y objetivos propios de las dependencias y entidades, conforme a la normativa aplicable en la materia.

VALORES:

Para el adecuado ejercicio del servicio público, es importante contar con un ambiente laboral apropiado que incida de forma directa e indirecta en la sociedad, conforme a los valores de respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico.

Cooperación: Las personas servidoras públicas del INALI deben colaborar entre sí y propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas gubernamentales, generando así una plena vocación de servicio a la sociedad, evitando conductas tales como:

I. Afectar el trabajo en equipo obstaculizando alcanzar los objetivos comunes propios del servicio público;
II. Demeritar las funciones realizadas en su equipo de trabajo, o bien, de aquellos del que formen parte, generando un ambiente laboral nocivo;
III. Aislarse o evitar involucrarse de manera activa en el seguimiento y elaboración de productos, proyectos o labores, que se encomienden al interior de los equipos de trabajo;
IV. Evadir las responsabilidades de los productos, proyectos o labores encomendados en el equipo al que se hubieren asignado, y
V. Obstruir u obstaculizar injustificadamente la generación de soluciones para cualquier tarea propia del servicio público.

Cuidado del Entorno Cultural y Ecológico: Las personas servidoras públicas del INALI deben respetar y cuidar el patrimonio cultural y natural de la nación, así como el de cualquier otra, evitando conductas tales como:

I. Realizar, con motivo de su empleo, cargo o comisión, y sin justificación, actos u omisiones que pongan en riesgo o dañen el cuidado de las áreas verdes, biodiversidad, reservas naturales y, en general, la naturaleza y medio ambiente;

II. Actuar en contravención a la cultura de uso racional de agua potable, energía eléctrica, papel o combustibles;
III. Transgredir o abstenerse de seguir y respetar las políticas ambientales, sean internas o de aplicación general de no contaminación del aire; separación de residuos y reciclaje;
IV. Realizar actos u omisiones que vulneren los derechos o manifestaciones culturales; o bien, dañen o perjudiquen los monumentos arqueológicos, artísticos o históricos, y
V. No informar o denunciar ante las autoridades correspondientes los daños o afectaciones al entorno cultural y ecológico, de que se tenga conocimiento.

Liderazgo: Las personas servidoras públicas del INALI deben ser una figura ejemplar frente a la sociedad y a sus equipos de trabajo, principalmente, ante quienes se encuentren a su cargo, evitando conductas tales como:

VI. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, así como las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le debe reportar;
VII. Tener un comportamiento abiertamente opuesto a las disposiciones que regulan la ética pública que pueda dañar la imagen del servicio público, inclusive si se encuentran realizando alguna función fuera del horario o instalaciones laborales;
VIII. Encomendar actividades desproporcionadas e injustificadas al personal a su cargo, que pudieren representar una afectación a su vida privada, labores de cuidado o libre esparcimiento;
IX. Omitir el reconocimiento de logros al personal a su cargo o con el cual se llevó a cabo alguna labor conjunta;
X. Omitir llevar a cabo acciones conciliatorias ante comportamientos notorios y generalizados del personal a cargo, que perjudiquen o desestabilicen del clima y cultura organizacional, y
XI. Perjudicar el clima laboral a través de descalificaciones o desmotivaciones, así como enemistar a las personas integrantes de cualquier grupo de trabajo.

Respeto: Las personas servidoras públicas del INALI deberán otorgar un trato cordial a las personas en general, incluyendo a aquellas con quienes comparten espacios de trabajo, de todos los niveles jerárquicos, propiciando una comunicación efectiva, evitando conductas tales como:

Conducirse de manera irrespetuosa y realizar cualquier conducta que atente contra la dignidad de las personas, ignorando los protocolos de actuación para la atención de la discriminación, así como de prevención, atención y sanción del acoso y hostigamiento sexuales, en su caso, los de atención en el servicio público;

XII. Hacer uso de lenguaje altisonante o realizar cualquier expresión de similar naturaleza, y

XIII. Realizar expresiones o actitudes de burla o tendientes a ignorar o menoscabar la ideología, pensamiento, opiniones o ideas de las personas, evitando el diálogo y sano debate

Asimismo, todas las personas servidoras públicas del INALI, en la realización de cualquiera de las actividades relativas al puesto, encargo o comisión, observarán los los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público principios y directrices establecidos en el artículo 7° de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, a partir de las siguientes directrices:

I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;

II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;

III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

V. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

VI. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;

REGLAS DE INTEGRIDAD

Todas las personas servidoras públicas conforme al ámbito de sus competencias, observarán las siguientes Reglas de Integridad:

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

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

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

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

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

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

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

VIII. **Administración de bienes muebles e inmuebles:** A fin de lograr la mayor utilidad y conservación de bienes muebles e inmuebles de las dependencias y entidades, realizarán las acciones para su uso eficiente y responsable, así como para su óptimo

aprovechamiento, control, supervisión, resguardo, en su caso, enajenación o transferencia; y promoverán, en todo momento, el cuidado de los mismos;

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

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

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

COMPROMISOS DEL SERVICIO PÚBLICO

Para la implementación de los principios, valores y reglas de integridad previstas en el presente CC, las personas servidoras públicas asumirán, por lo menos, los compromisos siguientes:

I. Preservar la imagen institucional, conscientes del alto honor y confianza que la sociedad les ha conferido para desempeñar un empleo, cargo o comisión públicos; por lo que estando incluso fuera del horario y espacio laboral, deberán actuar con integridad;

II. Considerar que las redes sociales pueden constituir una extensión de las personas en medios electrónicos, por lo que, sin menoscabo de los derechos a la libertad de pensamiento y de expresión propios, para su uso institucional, procurarán la imagen de las dependencias y entidades, así como la confianza en el servicio público, al mantener un comportamiento acorde con la ética pública y respetuoso de cualquier persona, sin importar su ideología o posicionamiento.

En caso de que las personas servidoras públicas decidan destinar sus redes sociales para hacer públicas las actividades relacionadas con su empleo, cargo o comisión, se colocan en un nivel de publicidad y escrutinio distinto al privado, por lo que, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, se abstendrán de realizar conductas

que restrinjan o bloqueen la publicidad o interacción de la cuenta a personas determinadas;

III. Emplear lenguaje incluyente y no sexista en todas las comunicaciones institucionales, escritas o verbales, internas o externas, conforme a las disposiciones vigentes al efecto;

IV. Rechazar todo tipo de regalos, obsequios, compensaciones, prestaciones, dádivas, servicios o similares, con motivo del ejercicio de su función, empleo, cargo o comisión, que beneficien a su persona o sus familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad;

En caso de que las personas servidoras públicas, sin haberlo solicitado, reciban por cualquier medio o persona, alguno de los bienes mencionados en el párrafo anterior, deberán informarlo inmediatamente al OIC en la dependencia o entidad de su adscripción. Asimismo, procederán a ponerlos a disposición de la autoridad competente en materia de administración y enajenación de bienes públicos, conforme al artículo 40 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

V. Realizar ejercicios de reflexión ante dilemas éticos, entendidos éstos como la situación en la que es necesario elegir entre dos o más opciones de solución o decisión, con el propósito de optar por la que más se ajuste a la ética pública.

Para tal efecto, las personas servidoras públicas deberán:

a) Conocer y analizar todos los elementos o circunstancias que originan y conforman el asunto o situación en particular;
b) Identificar y analizar todas las disposiciones normativas que les son aplicables;
c) Definir las opciones de solución o decisión;
d) Identificar los principios, valores y reglas de integridad inmersos en cada opción;
e) Analizar e identificar los posibles efectos, considerando el Interés público, desde diversos puntos de vista, tales como, el de la institución, personas implicadas, sociedad, opinión pública o medios de comunicación;
f) Consultar a las instancias o autoridades con atribuciones para pronunciarse sobre el asunto, así como a las personas superiores jerárquicas, y
g) Descartar opciones y tomar la decisión o solución que resulte ser más adecuada a la ética pública.

VI. Presentar, con apego al principio de honradez previsto en el artículo 7 del presente Código, y conforme a los plazos establecidos, las declaraciones de situación patrimonial, de intereses y fiscal, que les corresponda en los términos que disponga la legislación de la materia;

VII. Informar a la persona superior jerárquica de los conflictos de intereses o impedimento legal que puedan afectar el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones, y

VIII. Actuar con perspectiva de género, en el desempeño de su empleo, cargo o comisión que establecen la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, así como el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

INSTANCIAS DE IMPLEMENTACIÓN

El CE, en coordinación con el OIC del INALI, promoverán, supervisarán y harán cumplir el presente CC. Sin embargo, la responsabilidad primaria de adoptarlo y mantener una cultura de excelencia ética en el INALI recae en todas y todos los que aquí laboramos.

El CE, tiene la responsabilidad de promover acciones de capacitación, difusión, así como de brindar información y/o asesoría para el cumplimiento de este CC. Asimismo, y en el ámbito de competencia del CE, se brindará la atención correspondiente en los términos que establecen los instrumentos en la materia, en caso de presentarse alguna queja y/o denuncia por el incumplimiento al mismo por parte de alguna de las personas servidoras públicas del INALI, ya sea por cuestiones relativas a conflictos de intereses, hostigamiento, acoso o violencia laboral o sexual, precisando que el OIC-INALI está facultado para otorgar asesoría en la materia.

El CE podrá remitir a la UCMAPF las consultas que les sean presentadas en materia de conflicto de intereses, de acuerdo con los numerales 91 al 94 de los Lineamientos Generales.

Los medios de contacto son los siguientes:

CE del INALI: comite.etica@inali.gob.mx
OIC del INALI: correo.oic@inali.gob.mx

Una vez admitida la denuncia y llevada a cabo la investigación correspondiente, el CE deberá:

I. Emitir una recomendación con carácter no vinculatorio, misma que deberá ser notificada a las personas servidoras públicas involucradas y a sus superiores jerárquicos, y deberá incluir los elementos necesarios para salvaguardar un clima institucional armónico; o bien
II. Desestimar la denuncia, exponiendo de manera clara y razonada, las causas por las cuales no se consideró que en el caso concreto existieran vulneraciones al Código de Conducta.

En caso de que las conductas denunciadas puedan constituir alguna responsabilidad administrativa o hechos de corrupción, se dará vista al OIC para que inicie la investigación correspondiente en función de la normatividad aplicable.

El CC, junto con las políticas del INALI, brindarán las herramientas necesarias para trabajar con apego al compromiso de integridad. Será nuestra responsabilidad conocer y cumplir con las políticas aplicables al servicio público y a las decisiones propias de su ejercicio.

Instancias de asesoría, consulta e interpretación

Los casos no previstos en este CC, serán resueltos por el CE, a propuesta de su Titular, con las asesorías correspondientes.

PROTESTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Las personas servidoras públicas del INALI deben protestar conocer, comprender y dar cumplimiento al presente CC de la Entidad a través de una "Carta Compromiso", tal como se establece en el artículo 23 párrafo segundo de la Ley Federal de Austeridad Republicana, y el numeral 8, fracción XIII, de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2020 (Anexo 1).

Actualización: Ciudad de México, 26 de octubre de 2023.

Anexo 1

CARTA COMPROMISO

Por medio de la presente, de manera voluntaria manifiesto tener conocimiento, así como comprender y cumplir el Código de Conducta del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, en el entendido de que se me ha hecho llegar a través del correo electrónico y también se encuentra en el micrositio del Comité de Ética:

https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CE/index.html.

Toda vez que he revisado el citado Código, me comprometo a cumplirlo y apoyar en la atención de su plena observancia para ser una persona servidora pública ética e íntegra en el desempeño de todas las tareas que me han sido asignadas en el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, conduciendo mi actuar con apego a la legalidad, transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, así como una clara orientación al interés público.

Nombre completo de la persona servidora pública:

Área de adscripción:

Cargo:

Fecha:

Firma:

NOMBRE	FIRMA
Guillermo Morales Gutiérrez Integrante electo Propietario	
Iván León Javier Integrante electo Suplente	
Lizbeth Santamaría Ventura Integrante electo Propietario	
Gloria Isabel Jadra Gutiérrez Integrante electo Suplente	
Alfonso Arrazola Carreño Integrante electo Propietario	
Roberto Manuel Bolaños Huerta Integrante electo Suplente	
Aileen Martínez Ortega Integrante electo Propietario	
Ixel Hernández León Integrante electo Suplente	
José Estrada Villar Integrante electo Propietario	
Fernando Ivan Dupotex Herrera Integrante electo Suplente	
Patricia Díaz Hernández Integrante electo Propietario	

Bulmaro Juárez Sánchez Integrante electo Suplente	
Laura Elena Martínez Vázquez Integrante electo Propietario	
Yessica Barrón Reyes Integrante electo Suplente	
Adela Mora Hernández Presidente Propietario	
Luis Gerardo Madrigal Jiménez Presidente Suplente	
Araceli Bolaños Espinosa Secretaria Ejecutiva Propietaria	
Aide Gabriela Galindo Chávez Secretaria Técnica Propietaria	
Virginia María de Jesús Luna Dávila Secretaria Ejecutiva Suplente	
Mónica Yanin Villanueva Alcántara Secretaria Técnica Suplente	
Alejandro Uribe Alcázar Integrante designado por el OIC Suplente	

Nota: Las firmas estampadas en la presente hoja, así como las rúbricas; pertenecen al Código de Conducta aprobado en su Sexta Sesión Extraordinaria de fecha el 25 de julio de 2023 y última actualización el 26 de octubre de 2023.