CULTURA
SECRETARÍA DE CULTURA

INALI
INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS

CÓDIGO DE CONDUCTA

Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

Aprobado el 30 de junio de 2021

Ratificado el 28 de junio de 2022

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Este documento será revisado y actualizado a más tardar en julio de 2023, con fundamento en el cuarto transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022; así como la Guía para su elaboración que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública.

CÓDIGO DE CONDUCTA

Instituto Nacional de Lenguas Indígenas

Aprobado en la tercera Sesión Extraordinaria
de fecha 30 de junio de 2021

Aprobado en la segunda Sesión Extraordinaria
de fecha 28 de junio de 2022



Considerando

1. La responsabilidad pública que implican las actuales legislaciones en torno a la defensa y reconocimiento de la diversidad de los pueblos indígenas, "factor determinante para el diseño de políticas explícitas de lenguaje que contribuyan a forjar una nueva realidad" (INALI, 2014) para los mexicanos hablantes de las lenguas indígenas nacionales.

2. Que la obligación de **generar las condiciones para el ejercicio pleno de los derechos humanos, específicamente de los derechos lingüísticos** de los pueblos indígenas y de la sociedad mexicana en su conjunto que erradiquen paulatinamente las prácticas sociales de discriminación y contribuyan gradualmente a la comunicación, entendimiento y bienestar de la diversidad etnolingüística y sociocultural de las poblaciones mexicanas, si bien principalmente es tarea de las autoridades gubernamentales y de los poderes judicial y legislativo, es también responsabilidad de las instituciones educativas, sociales, de las personas, pueblos y comunidades indígenas.

Ámbito de aplicación y obligatoriedad: Se expone el presente Código de Conducta del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas (INALI) que es un instrumento de observancia obligatoria para toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión al interior del Instituto.

Objetivo

El presente Código de Conducta tiene el objetivo de orientar el comportamiento cotidiano y las decisiones ante situaciones difíciles o complejas, de las personas servidoras públicas del INALI a la luz del juicio construido sobre principios, valores y normas propios del Instituto y su disposición a la promoción, respeto, protección y garantía de los derechos humanos establecidos en nuestra

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, así como la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas, en cualquiera que sea su empleo, cargo o comisión, como ejercicio de apropiación e identificación con la ética de esta entidad pública, en el marco de sus atribuciones, la Visión y Misión.

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.

Carta invitación

Servidoras y servidores públicos del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas:

Con fundamento en el numeral 43 "Del Código de Conducta" del ACUERDO por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020, hago a ustedes una atenta invitación para observar que, como servidores públicos de la Administración Pública Federal, tenemos el honor, deber y compromiso de cumplir con lo que nos ordena la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas y el resto de la normatividad que enmarca nuestra actuación como personas que integramos este organismo público descentralizado y sectorizado a la Secretaría de Cultura.

Para lo cual, el Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal y el presente Código de Conducta del Instituto serán nuestra guía de actuación en el cumplimento de nuestras obligaciones, la prevención de conflictos de intereses, evitando conductas discriminatorias, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, así como cualquier acto de corrupción a fin de fomentar la nueva ética pública propuesta por el presidente del Gobierno de México.

Los conmino a conducirnos en todo momento de nuestro quehacer cotidiano con honradez, imparcialidad, apego y protección a los derechos humanos, derechos lingüísticos, derechos jurídicos, respeto a la diversidad lingüística y cultural, a la equidad de

género y laboral, con la finalidad de generar un ambiente de trabajo más integro, con corresponsabilidad y capaces de promover una interculturalidad horizontal y simétrica con una alta sensibilidad y alteridad cultural, consolidados a partir del trabajo en equipo tanto al interior del Instituto como ante las personas individuales y colectivas que atiende.

Con relación a las solicitudes de información los exhorto a responder apegados al cumplimiento de la obligación de garantizar el derecho al libre acceso a información plural, oportuna y expedita, con veracidad y atención al principio de máxima publicidad, a fin de corresponder a la confianza que el Estado nos ha conferido como servidores públicos para actuar con honestidad en todo momento y a rendir las cuentas de nuestros actos a los pueblos indígenas, a la sociedad y a las instituciones públicas.

Juan Gregorio Regino
Director General

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES QUE RIGEN LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE DESEMPEÑEN UN EMPLEO, CARGO O COMISIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS:

Austeridad Republicana: Conducta republicana y política de Estado que los entes públicos así como los Poderes Legislativo y Judicial, las empresas productivas del Estado y sus empresas subsidiarias, y los órganos constitucionales autónomos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Para aplicar la política de la austeridad republicana de Estado, los entes públicos deberán: I. Abstenerse de afectar negativamente los derechos sociales de los mexicanos, previstos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados Internacionales de los que México sea parte; II. Enfocar las medidas de austeridad republicana preferente en el gasto corriente no prioritario en los términos de la presente Ley, y III. Evitar reducir la inversión en la atención a emergencias y desastres naturales o provenientes de la actividad humana.

En la adquisición de bienes muebles e inmuebles, su arrendamiento o contratación de servicios y obra pública se buscará la máxima economía, eficiencia y funcionalidad, observando los principios de austeridad, ejerciendo estrictamente los recursos públicos en apego a las disposiciones legales aplicables. Las adquisiciones, arrendamientos y servicios se adjudicarán, por regla general y de manera prioritaria, a través de licitaciones públicas, de conformidad con lo establecido en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. Las excepciones a esta regla deberán estar plenamente justificadas ante el órgano encargado del control interno que corresponda.

Competencia por mérito: Las personas servidoras públicas del INALI son seleccionadas para sus puestos de acuerdo con 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.

Cooperación: Las personas servidoras públicas del INALI 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.

Dignidad: "Cualidad de hacerse valer uno como persona o de tomar con responsabilidad y resolución lo que ha elegido para sí". (DEM, 2019).

Puede ser entendida como el valor intrínseco que tiene todo ser humano por el solo hecho de existir, por lo que puede ser visto como un principio informador de todo nuestro sistema jurídico, en especial de los derechos humanos de los que gozan todas las personas, así como de sus garantías. Desde un punto de vista filosófico, la dignidad puede ser entendida como un límite frente al otro que fundamenta el respeto a sus derechos y su integridad; en cuanto al enfoque psicológico, esta puede ser entendida como una experiencia psicoemocional, susceptible incluso de ser compartida a través de una identidad común, lo que daría en su caso lugar a una dimensión no sólo individual, sino colectiva de la dignidad humana, lo que sucede en los pueblos y comunidades indígenas.

Dignidad de los pueblos y comunidades indígenas: La dignidad como una cualidad que también puede ser poseída por las comunidades indígenas y que se encuentra basada en la identidad

común; en el sentido de pertenencia y en las creencias y costumbres que los miembros de esta colectividad poseen en común.

Las comunidades indígenas poseen una dignidad colectiva por compartir una cosmovisión. Es decir, los usos y costumbres, así como la manera en que las comunidades entienden el mundo. En la concepción de la dignidad colectiva de las comunidades indígenas entrarían en juego varias de las dimensiones de la dignidad, como serían las de valor intrínseco, experiencia psicoemocional y como límite frente al otro.

Entender pues en este caso a la dignidad de las comunidades indígenas como un valor intrínseco, se refiere al valor que tienen por el simple hecho de estar conformadas por seres humanos; es decir las diferencias ideológicas y culturales que se presentan en la diversidad de pueblos indígenas debe ser bienvenida y reconocida como fuente de su propio valor.

En cuanto a la dignidad como experiencia psicoemocional la vemos reflejada en la ideología; en el sentido de pertenencia a un pueblo en particular, en el respeto por las creencias y costumbres que se comparten dentro de la comunidad como la propia identidad.

"La identidad se construye por un sentimiento y una consciencia de pertenencia; pero además genera una dinámica social propia, un sistema de instituciones y normas de interrelación - con los miembros de la etnia y con la sociedad más amplia en que se insertan- donde participan y se reproducen sus miembros."[1]

Es a partir de la idea de identidad colectiva que se puede construir la idea de dignidad colectiva; es decir, esa experiencia

1 Guerra. Palmero J.M. en Córdova Merino Ana. Influencia de los usos y costumbres en la violencia hacia las mujeres indígenas. Tesis para obtener el grado de maestra en ciencias de la enfermería. Universidad Autónoma de Querétaro. México 2006. Pp 24.

psicoemocional compartida por todos los miembros de una comunidad que se saben poseedores de un valor intrínseco y que los hace experimentar la vida desde una cosmovisión propia.

De tal modo que los ideales del grupo como un todo pueden ir más allá de los individuos. Entender la idea de la dignidad colectiva, resulta importante para poder resolver asuntos en los que se pudiera estar causando un daño a una colectividad y en este caso sobre todo a una comunidad indígena. Como límite frente al otro nos encontramos con el derecho que tienen las comunidades indígenas y los individuos que la conforman a ser respetados en su identidad, creencias y conductas, evitando en todo tiempo la discriminación o la asimilación forzada. Lo anterior busca ser reforzado a través del derecho que se reconoce a las comunidades indígenas para decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural.

En cuanto a la dignidad como límite frente al otro nos encontramos con el derecho que tienen las comunidades indígenas y los individuos que la conforman a ser respetados en su identidad, creencias y conductas, evitando en todo tiempo la discriminación o la asimilación forzada. Lo anterior busca ser reforzado a través del derecho que se reconoce a las comunidades indígenas para decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural.[2]

Disciplina: Las personas servidoras públicas del INALI, desempeñan su empleo, cargo o comisión de manera ordenada, metódica y perseverante, con el propósito de obtener los mejores resultados en el servicio o bienes ofrecidos por la dependencia.

---

2 Quintero Rubio Lucero Cristal. Dignidad y Derechos Humanos en nuestro sistema jurídico. Tesis para obtener el grado de Maestra en Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México. México 2017. Pp. 99.

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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

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

Equidad: Las personas servidoras públicas del INALI procuran que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades.

Equidad de género: Las personas servidoras públicas del INALI, 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.

Entorno cultural y ecológico: Las personas servidoras públicas del INALI 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.

Igualdad y no discriminación: Las personas servidoras públicas del INALI 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 por cualquier otro motivo.

Imparcialidad: Las personas servidoras públicas del INALI 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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Interés Público: Las personas servidoras públicas del INALI 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.

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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anti-corrupción, 2018).

Liderazgo: Las personas servidoras públicas del INALI son guía, ejemplo y promotoras del Código de Ética y Conducta, así como de las Reglas de Integridad: fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y las leyes les imponen, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos a la función pública.

Objetividad: Las personas servidoras públicas del INALI preservan el interés superior de 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 deben ser informadas en estricto apego a la legalidad.

Profesionalismo: Las personas servidoras públicas del INALI conocen, actúan y cumplen 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 que llegare a tratar.

Relaciones pacíficas: Convivencia y cooperación armónica entre los servidores públicos orientada al logro de los objetivos del Instituto. Evitando cualquier tipo de violencia ya sea física, psicológica, laboral, digital o de cualquier otro tipo hacia las personas con quienes se relacione en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Rendición de cuentas: Las personas servidoras públicas del INALI 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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Transparencia: Las personas servidoras públicas del INALI 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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

VALORES QUE RIGEN LA ACTUACIÓN DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE DESEMPEÑEN UN EMPLEO, CARGO O COMISIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS:

Honestidad: "Virtud de la persona honrada, justa, respetuosa de los bienes de los demás" (DEM, 2019).

Honradez: Las personas servidoras públicas del INALI 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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Integridad: Las personas servidoras públicas del INALI 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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Lealtad: Las personas servidoras públicas del INALI 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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Respeto: Las personas servidoras públicas del INALI 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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Respeto a los Derechos Humanos: Las personas servidoras públicas de INALI respetan los derechos humanos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones. Los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de: a) Universalidad: que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo: b) de Interdependencia: que implica que los derechos humanos se encuentran vinculados íntimamente entre sí: e) Indivisibilidad: que refiere que los derechos humanos conforman una totalidad de tal forma que son complementarios e inseparables, d) Progresividad

Progresividad: Que prevé que los derechos humanos están en constante evolución y bajo ninguna circunstancia se justifica un retroceso en su protección.

Derechos de las comunidades LGBTTTIQA+ (lésbico, gay, bisexual, transgénero, travesti, transexual, intersexual, queer, asexuales y más o +).

Estos derechos relacionados con el derecho a la identidad personal, entendida como aquélla "que tiene toda persona a ser uno mismo, en la propia conciencia y en la opinión de los otros. Es decir, es la forma en que se ve a sí mismo y se proyecta en la sociedad. Por ello, se encuentra relacionado estrechamente con el derecho al libre desarrollo de la personalidad" y el cual se vincula con el derecho a la identidad sexual determinando que: 10 SCJN, Amparo Directo en materia civil 6/2008 relacionado con la Facultad de Atracción 3/2008- PS, Resuelto el 6 de enero de 2009. 17/35 (...) "Cada individuo se proyecta frente a sí mismo y, de ahí, frente a la sociedad, también desde su perspectiva sexual, no sólo en cuanto a su orientación sexual, esto es, sus preferencias sexuales, sino, primordialmente, en cuanto a cómo se percibe él, de acuerdo a su psique, emociones, sentimientos, etcétera. Así, dicha identidad se integra a partir, no sólo de su aspecto morfológico, sino, primordialmente, de acuerdo a sus sentimientos y convicciones más profundos de pertenencia o no al sexo que legalmente le fue asignado al nacer y, de acuerdo a ese ajuste personalísimo de cada sujeto, es que proyectará su vida, no sólo en su propia conciencia, sino en todos los ámbitos de la misma. Lo anterior, porque, eminentemente, la sexualidad es un elemento esencial de la persona humana y de su psique, forma parte de la esfera más íntima y personal de los seres humanos, siendo, por tanto, la autodeterminación sexual, trascendente en el reconocimiento de la dignidad humana y de su pleno desarrollo y, de ahí, la protección constitucional incluye la libre decisión de la sexualidad" (CNDH, 2018).

Derechos lingüísticos: Conjunto de principios que permiten y promueven que las personas utilicen su lengua materna en cualquier contexto y con total libertad y, asimismo, que las instituciones públicas y privadas brinden información de manera clara, oportuna y en la lengua materna de aquellos que la soliciten. "Su objetivo es garantizar la protección, preservación, el uso, la revitalización y el fortalecimiento de las lenguas indígenas nacionales. Son, respecto de la lengua materna, la garantía al uso libre, la presencia socio-cultural, la visibilidad pública, la práctica institucional, los servicios y protección del Estado a la cual deben aspirar los hablantes de las lenguas minorizadas y la que deben cumplir las autoridades. Ser reconocido como miembro de una comunidad lingüística; uso de la lengua en privado y en público; uso del propio nombre; relación con otros miembros de la comunidad lingüística de origen; mantener y desarrollar la propia cultura; el resto de derechos culturales, civiles y políticos de contenido lingüístico" (Declaración Universal de Derechos Lingüísticos, Barcelona, 1996, citado por INALI, 2014).

Derechos culturales: Facultades del ser humano para hacer pedir o exigir algo que es legítimo, justo, razonable o legal porque le permiten ejercer "las prácticas culturales y acceder a sus expresiones materiales e inmateriales, como también protección y promoción de las mismas"; gozar de los "beneficios del progreso científico", de sus aplicaciones y el acceso a "los conocimientos, métodos e instrumentos derivados de la investigación, al igual que la tecnología y aplicaciones que emanen de ellos; a fin de satisfacer las necesidades comunes a toda la humanidad y prever consecuencias adversas para la integridad y dignidad humanas"; proteger "los intereses morales y materiales correspondientes a las producciones científicas, literarias o artísticas, a fin de reconocer la vinculación personal entre los individuos, pueblos, comunidades y otros grupos con sus creaciones o patrimonio cultural colectivo, al igual que los intereses materiales básicos necesarios para que contribuyan, como mínimo, a un nivel de vida adecuado;

ejercer la libertad "para la investigación científica y la actividad creadora, cuyo objeto radica en asegurar que dichas actividades se realicen sin obstáculos, restricciones o censura de cualquier clase, garantizando máximo nivel de garantías éticas de las profesiones científicas. (CNDH, 2016)

Asimismo, todas las personas servidoras públicas del INALI en la realización de cualquiera de las actividades relativas al puesto, encargo o comisión, observarán los principios y directrices establecidos en el artículo 7° de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, además:

1. Se conducirán personal y colectivamente con todo el personal del Instituto apegados al cumplimento de la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar el ejercicio de los derechos:

    a. Humanos, para lo cual se mantendrán a salvo sin que el cumplimiento de las tareas del INALI ponga en riesgo o violente alguno de éstos.

    b. Lingüísticos de las personas indígenas y de quienes no hablan alguna lengua indígena, como medida para asegurar la mejor comunicación posible, con apego a los derechos lingüísticos de los pueblos indígenas y procurando el entendimiento mutuo, en un marco de respeto a la diferencia de pensamiento.

    c. Culturales, con el fin de promover relaciones interculturales y prevenir conflictos provocados por discriminación étnica, lingüística, ideológica, religiosa y política.

    d. De las mujeres a una vida libre de violencia que promueva la igualdad jurídica entre la mujer y el hombre, el respeto a la dignidad humana de las mujeres, la no discriminación y la libertad.

e. De las comunidades LGBTTTIQA+ que promueva una vida libre de violencia y sin discriminación a las personas de las poblaciones lesbianas, gays, bisexuales, transgéneros, travestis, transexuales, intersexuales, queer, asexuales, entre otras, que promueva su igualdad jurídica como persona, el respeto a su dignidad humana, la no discriminación y la libertad.

2. Se regirán bajo la premisa de cero tolerancia al acoso laboral.

3. Se guiarán bajo la premisa de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual (site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI/pdf/pronunciamiento_cero_tolerancia.pdf)

4. Se conducirán bajo la consigna de cero tolerancia a la corrupción, entendida como la captura o cooptación estatal, el tráfico de influencias, el actuar bajo conflicto de intereses, las negociaciones incompatibles, la parcialidad, la malversación de fondos, el uso de partidas presupuestarias secretas, los fraudes, el uso de información privilegiada, el enriquecimiento ilícito, el soborno, la extorsión, los arreglos, la colusión privada, las alteraciones fraudulentas del mercado, la especulación financiera con fondos públicos, el clientelismo, el nepotismo y la compra de votos, como prácticas de abuso y desequilibrio de poder.

5. Se comportarán con las personas indígenas en lo individual y colectivo, con las instituciones públicas y la ciudadanía, guiados por la atención a los derechos humanos, lingüísticos y culturales de la población indígena y por todo aquello que conduzca al cumplimiento de las obligaciones que tienen como miembros del INALI, organismo público federal del Estado Mexicano, para garantizar de manera colaborativa estos derechos.

6. Promoverán la máxima publicidad de sus actividades y se mantendrán permanentemente dispuestos al escrutinio público de

sus funciones ante la sociedad, particularmente a las poblaciones indígenas, a fin de garantizar la transparencia, rendición de cuentas y el respeto a las demandas de la ciudadanía.

7. Atenderán con la mayor diligencia posible las medidas y recomendaciones relativas al cumplimiento de las responsabilidades del Instituto emitidas por el Consejo Nacional del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, el Director General, otras autoridades del Instituto, los poderes judicial y legislativo federales.

8. Contribuirán con determinación en la construcción de una ética pública fundada en la recuperación de la confianza de la sociedad en sus autoridades, a partir de la conciencia de asumirse como servidores de los mandatos de los pueblos indígenas y la sociedad en general, siempre que se enmarquen en el respeto a los derechos humanos, lingüísticos y culturales y el compromiso con la excelencia, entendida como medida para el acercamiento "hacia un país próspero y ordenado, basado en relaciones sociales justas, democráticas, respetuosas y fraternas" (SFP, 2019).

9. Cumplirán con la mayor presteza posible las medidas y recomendaciones orientadas a la prevención de conflictos de intereses, actos de corrupción y cualquier falta administrativa, emitidas por la Secretaría de la Función Pública, el Órgano Interno de Control, el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, del Comité de Control y Desempeño Institucional, así como de las autoridades de los poderes judicial y legislativo.

10. Desempeñarán sus funciones orientadas al logro de resultados y de las metas institucionales según sus responsabilidades, brindarán un servicio de excelencia, es decir, al más alto resultado posible alcanzable, optimizando recursos, articulando esfuerzos y acciones dentro y fuera del Instituto, en el

marco de una cultura de servicio público austero, a través de los planes, programas y proyectos, encaminados a satisfacer el interés superior de los derechos lingüísticos colectivos de los pueblos indígenas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población y que observe el mejor trato posible, sin discriminaciones a los usuarios de los servicios ofrecidos, procurando en todo momento las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, a fin de garantizar la equidad étnica, lingüística, cultural y de género, en un marco de sostenibilidad cultural y ecológico.

11. Procederán profesionalmente, respetando las cualidades, funciones, particularidades y méritos de las personas que integran el Instituto, en el marco de las atribuciones y las obligaciones de cada quien y en correspondencia con la que establece la Ley General de Derechos Lingüísticos de los Pueblos Indígenas (LGDLPI); por encima de privilegios, preferencias, empatía, filias y amistades.

12. Actuarán habitualmente adheridos al tenaz y ordenado cumplimiento de las atribuciones de las áreas del Instituto, así como al funcionamiento jerárquico, operativo y administrativo establecidos en el Estatuto Orgánico del INALI y los perfiles de puesto vigentes, a fin de asegurar la máxima eficiencia de la estructura institucional, sin detrimento al respeto ni dignidad de las personas.

13. Diseñarán, operarán y evaluarán los programas institucionales y anuales de trabajo, de acuerdo con sus respectivas competencias y atribuciones, alineados a lo establecido por la LGDLPI, el Estatuto Orgánico del INALI y los perfiles de puesto vigentes.

14. Utilizarán para el cumplimento de sus responsabilidades "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", tal como se señala en la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

15. Deberán de conducirse bajo un principio de austeridad en el ejercicio del gasto público federal y coadyuvar a que los recursos económicos de que se dispongan, se administren con eficacia, eficiencia, economía transparencia y honradez.

REGLAS DE INTEGRIDAD PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA QUE TODA PERSONA SERVIDORA PÚBLICA DEL INSTITUTO DEBE ANTEPONER EN EL DESEMPEÑO DE SU EMPLEO, CARGO, COMISIÓN O FUNCIONES.

1. **Conocimiento y aplicación del marco normativo**
   La persona servidora pública del INALI conoce y aplica el marco normativo, por lo que tienen el compromiso ineludible de conocer, respetar y hacer cumplir la Constitución, las leyes, los reglamentos y la normatividad aplicables, así como aquella que regula el cargo, puesto o comisión que tiene en el Instituto, y aplicarla.

2. **Actuación pública.**
   La persona servidora pública del INALI desempeña su empleo, cargo, comisión o función, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

3. **Desempeño permanente con integridad.**
   La persona servidora pública del INALI conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Asimismo:

- Se conduce con sencillez, austeridad, rectitud y cuidado de los bienes y medios que dispone con motivo del ejercicio del cargo público.
- Trata con equidad a sus compañeros, otras personas servidoras públicas y a todas las personas con las que tiene contacto como persona servidora pública.
- Establece relaciones pacíficas y respetuosas con sus compañeros(as) de trabajo, otras personas servidoras públicas independientemente de su jerarquía y a todas las personas con las que tiene contacto como persona servidora pública.
- Informa al público, compañeros de trabajo, organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas con diligencia y veracidad.
- Contribuye a fortalecer, desarrollar y promover la misión del Instituto, aportando el máximo de capacidad individual, conocimientos y esfuerzo sin esperar un beneficio adicional al que corresponde por ley.

4. **Cooperación con la integridad.**
   La persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, coopera 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 nueva ética pública y de servicio a la sociedad.

5. **Información pública.**
   La persona servidora pública del INALI informa al público, compañeros de trabajo, organizaciones sociales e instituciones públicas y privadas con diligencia y veracidad, conforme al principio de transparencia y resguarda la documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

6. **Contrataciones públicas, Licencias, Permisos, Autorización y Concesiones.**
   La persona servidora pública del INALI que participa en contrataciones públicas o en el otorgamiento y prórroga de licencias, permisos, autorizaciones y concesiones, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Estado sin que ello afecte disminuya de manera sustancial la calidad en el servicio a la población.

7. **Administración de bienes muebles e inmuebles.**
   La persona servidora pública del INALI que participa en procedimientos de baja, enajenación o transferencia de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, los administra con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

8. **Procesos de evaluación.**
   La persona servidora pública del INALI que participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad y rendición de cuentas.

9. **Clima organizacional.**
   La persona servidora pública en el INALI promueve un ambiente laboral cordial, armónico y organizado; en un marco de diálogo respetuoso, apertura y equidad. Los cargos públicos en el Instituto son una responsabilidad, el trato entre servidoras y servidores públicos debe basarse en la colaboración profesional y el respeto mutuo, partiendo de que el Instituto tiene la responsabilidad de promover el ejercicio de los derechos lingüísticos de México, país diverso étnico, lingüística y culturalmente.

10. **Comportamiento digno.**
La persona servidora pública en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, promueve relaciones recíprocas respetuosas que favorecen la dignidad y derechos humanos, usando un lenguaje incluyente, un leguaje claro y congruente con los derechos lingüísticos y la equidad de género.

11. **Recursos Humanos.**
La persona servidora pública que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo, comisión o función, se apega a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública con base en el mérito.

b. Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo, comisión o función, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les correspondería velar si se desempeñaran en el servicio público.

c. Proporcionar a un tercero no autorizado información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.

d. Suministrar información sobre los reactivos de los exámenes elaborados para la ocupación de plazas vacantes a personas ajenas a la organización de los concursos.

e. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas sin haber obtenido previamente la constancia de no inhabilitación.

f. Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen a todo ciudadano.

g. Seleccionar, contratar, designar o nombrar directa o indirectamente como subalternos a familiares hasta el cuarto grado de parentesco.

h. Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.

i. Otorgar a la persona servidora pública subordinada, durante su proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.

j. Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.

k. Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.

l. Remover, cesar, despedir, separar o dar o solicitar la baja de servidores públicos, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.

m. Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.

n. Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de los servidores públicos se realice en forma objetiva y, en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño del servidor público sea contrario a lo esperado.

ñ. Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

12. **Control Interno.**

La persona servidora pública que en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función participa 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.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.

b. Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.

c. Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.

d. Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.

e. Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.

f. Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.

g. Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.

h. Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

i. Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.

j. Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, de calidad de trámites y servicios, o de comportamiento ético de los servidores públicos.

k. Eludir establecer estándares o protocolos de actuación en aquellos trámites o servicios de atención directa al público o dejar de observar aquéllos previstos por las instancias competentes.

13. **Procedimiento Administrativo.**

La persona servidora pública que, en el ejercicio de su empleo, cargo, comisión o función, participa en procedimientos administrativos tiene una cultura de denuncia, respeta las formalidades esenciales del procedimiento y la garantía de audiencia conforme al principio de legalidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a. Omitir notificar el inicio del procedimiento y sus consecuencias.

b. Dejar de otorgar la oportunidad de ofrecer pruebas.

c. Prescindir el desahogo de pruebas en que se finque la defensa.

d. Excluir la oportunidad de presentar alegatos.

e. Omitir señalar los medios de defensa que se pueden interponer para combatir la resolución dictada.

f. Negarse a informar, declarar o testificar sobre hechos que le consten relacionados con conductas contrarias a la normatividad, así como al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

g. Dejar de proporcionar o negar documentación o información que el Comité y la autoridad competente requiera para el ejercicio de sus funciones o evitar colaborar con éstos en sus actividades.

h. Inobservar criterios de legalidad, imparcialidad, objetividad y discreción en los asuntos de los que tenga

conocimiento que impliquen contravención a la normatividad, así como al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta.

COMPROMISOS CON LA SOCIEDAD QUE RIGEN EL ACTUAR DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS QUE DESEMPEÑEN UN EMPLEO, CARGO O COMISIÓN EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS:

1. **Tengo vocación de servicio.**
   El servicio público es una labor de honor; formo parte de un gobierno honesto, austero y transparente por lo que actúo conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados óptimos y preservando el interés público por encima de intereses particulares, procurando en todo momento el bienestar de la sociedad y un mejor desempeño de mis funciones a fin de alcanzar las metas institucionales de acuerdo con mis responsabilidades, para corresponder a la confianza que la ciudadanía me ha conferido.

2. **Asesoro, oriento y tramito.**
   Atiendo y oriento de forma imparcial, con profesionalismo, eficacia, oportunidad, respeto y actitud de servicio a cualquier persona en sus requerimientos, trámites y necesidades de información, absteniéndome de dar preferencias o un trato descortés e insensible. Todas las respuestas y orientaciones que brindo, son oportunas y se encuentran debidamente fundadas y motivadas.

3. **Participo en el combate a la corrupción.**
   Mi comportamiento es un ejemplo de integridad, aspiro a la excelencia en el servicio público y me reconozco como un factor central en la consolidación de la nueva ética pública. Desde el ámbito de mis atribuciones mantengo un firme compromiso con el combate a la corrupción por lo que denuncio

cualquier acto u omisión contrario a la ley o a la ética, del que tenga conocimiento.

Compromisos con mis compañeras y compañeros

1. **Actúo con respeto.**
   Doy a mis compañeras y compañeros un trato basado en el respeto mutuo, la cortesía y la igualdad, sin importar la jerarquía, evitando actitudes y conductas ofensivas, así como el empleo de lenguaje soez, prepotente o abusivo y cualquier acción u omisión que menoscabe la dignidad humana, los derechos humanos, las libertades, o que constituya o pueda constituir alguna forma de discriminación.

2. **Fomento la igualdad de género y la no discriminación.**
   Brindo a mis compañeras y compañeros de trabajo, así como a cualquier persona, un trato igualitario y sin discriminación alguna por nacionalidad, origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, física, salud, religión, opiniones, orientación sexual, identidad de género, características sexuales, estado civil o cualquier circunstancia que atente contra la dignidad humana.

   Asimismo, contribuyo a la institucionalización de la igualdad de género en el servicio público con el propósito de generar ambientes laborales seguros que privilegien el respeto de las personas; empleo lenguaje incluyente y no sexista en toda comunicación y documentos institucionales.

3. **No tolero ni fomento el acoso sexual y el hostigamiento sexual.**
   Es mi compromiso y convicción velar por la integridad y dignidad de mis compañeras y compañeros, y de todas las personas con quienes tengo trato, por lo que, no fomento ni tolero el acoso sexual y hostigamiento sexual, así como ningún acto o tipo de violencia en contra de las personas.

4. **Promuevo un clima organizacional libre de acoso laboral.**
   Contribuyo a mantener un ambiente y clima laboral cordial. Evito y denuncio cualquier acto u omisión que en el trabajo atente contra la igualdad de mis compañeras y compañeros, dañe la autoestima, la salud, integridad y libertades, establecidas para todas y todos los servidores públicos.

Compromisos con mi trabajo

1. **Conozco mis atribuciones.**
   Actúo conforme a lo que dispongan las leyes, reglamentos y demás normas jurídicas que regulan. el ejercicio de mis funciones, facultades y atribuciones; siempre con actitud institucional y vocación de servicio. Asimismo, tengo conocimiento de las conductas que dan lugar a las faltas administrativas y evito incurrir en las mismas.

2. **Ejerzo adecuadamente el cargo público.**
   Me conduzco con rectitud conforme a mis atribuciones y con imparcialidad, sin utilizar mi empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de mi cónyuge, concubina, concubinario o conviviente, parientes consanguíneos o civiles, o para terceras personas con los que tenga relaciones personales, profesionales, laborales, de negocios, o para socios o sociedades de las que forme o formen parte; ni buscar o aceptar compensaciones o prestaciones adicionales, así como dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, en razón del ejercicio de mis deberes.

3. **Manejo apropiadamente la información.**
   Garantizo a la sociedad los mecanismos adecuados que permitan verificar el acceso transparente a la información que se encuentre en los archivos de la entidad, siempre observando el principio de máxima publicidad y las disposiciones

específicas en materia de acceso a la información pública y protección de datos personales; impulsando con ello la rendición de cuentas, así como un gobierno abierto. Asimismo, como excepción a la publicidad, protejo la información confidencial o reservada que detecto, en el ejercicio de mis funciones, a través de los medios y plazos establecidos en la Ley de la materia.

4. **Hago uso adecuado de los recursos informáticos.**
   Cumplo las indicaciones y la política de seguridad informática de esta entidad, haciendo uso de las herramientas y recursos tecnológicos únicamente para el desempeño de mis funciones, absteniéndome de darles uso distinto al del ejercicio de éstas, así como evitando instalar programas o aplicaciones ajenos a este Instituto.

5. **Manejo los recursos materiales y financieros con eficiencia y austeridad.**
   Ejerzo y administro con austeridad los recursos públicos que están bajo mi responsabilidad, sujetándome en todo momento a los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez, para satisfacer los objetivos a los que estén destinados. Asimismo, actúo con responsabilidad, respeto y cuidado de todos los recursos materiales de la institución.

6. **Identifico y gestiono los conflictos de intereses.**
   En la atención, tramitación o resolución de asuntos de mi competencia, informo a mi superior jerárquico de los intereses personales, familiares o de negocios que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable e imparcial de mis obligaciones, y evito que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten mi compromiso para tomar decisiones o ejercer mis funciones de manera objetiva.

Juicios éticos

Las personas servidoras públicas del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas, previo a la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión, podrán realizarse las siguientes preguntas:

1. ¿Mi actuar está ajustado a la normativa a la que estoy obligado observar?

2. ¿Mi conducta se ajusta al Código de Ética y al Código de Conducta?

3. ¿Mi conducta está alineada a los objetivos del Instituto?

4. ¿He comprendido todas las consecuencias que puede tener el ejercicio de esta decisión?

En caso de que la respuesta a dichas preguntas se estime negativa o derive en una duda, se recomienda acudir con la persona superior jerárquica, al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del INALI o a la Unidad de Ética Pública y Prevención de Conflictos de Interés (UEPPCI) de la Secretaría de la Función Pública, a fin de recibir la asesoría que corresponda.

Denuncias por incumplimiento al código de conducta

El CEPCI en coordinación con el Órgano Interno de Control (OIC) del INALI promoverán, supervisarán y harán cumplir el presente Código. Sin embargo, la responsabilidad primaria de adoptarlo y mantener una cultura de excelencia ética en el Instituto recae en todas y todos.

Nuestra reputación de actuar con ética y responsabilidad se construye a partir de cada decisión que tomamos todos los días. Nuestro Código de conducta, junto con las políticas del Instituto, 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.

La razón de existencia del Gobierno de México, radica en la confianza que las y los ciudadanos han depositado en él; por lo cual, las personas al servicio del Estado debemos actuar con rectitud a fin de nunca tolerar actos que vulneren dicha confianza.

En caso de que presenciemos o identifiquemos alguna conducta contraria a la integridad, debemos denunciar ante:

I. El Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas.

Podremos hacer llegar nuestras denuncias por escrito, a través de los siguientes medios institucionales:

a. Correo electrónico

b. Formulario electrónico disponible en el micrositio del Comité.

c. Directamente en las oficinas de la persona servidora pública que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité.

El escrito de denuncia deberá contener al menos los siguientes:

a. Nombre de la persona denunciada y, de ser posible, el cargo que ocupa o el área a la que se encuentra adscrita;

b. Descripción clara de los hechos que dieron origen a la denuncia, y

c. Los nombres de las personas que, en su caso, hubieren sido testigos de los hechos narrados.

En ningún caso deberá ser requerido, como obligatorio, el nombre de la persona denunciante para la admisión de su escrito. El Comité empleará las medidas necesarias para salvaguardar la confidencialidad de su identidad.

Alineación a nuestro compromiso con la integridad: En el Instituto no aceptaremos ningún tipo de consecuencia negativa o repercusión hacia personas que, de buena fe, presenten denuncias por vulneración a este código.

En los casos en que se denuncien conductas de acoso sexual u hostigamiento sexual, podrá acudir ante la Persona Consejera o algún miembro del CEPCI, a quien ubicarás en el directorio disponible en el micrositio del Comité. Dicha persona te orientará y asesorará sobre tus derechos conforme a lo previsto en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Las actuaciones de las personas integrantes del CEPCI y de todas aquellas que tengan conocimiento de una conducta que contravenga lo establecido en este código de conducta deberán regirse bajo los principios de no revictimización y presunción de inocencia. Entendiéndose como tales:

No revictimización: La *revictimización o victimización* secundaria se da cuando la misma víctima, aparte del daño ocasionado por el delito, sufre uno posterior, derivado del primero causado por los impartidores de justicia, por la policía, jueces, voluntarios y trabajadores del sistema penal, o por la misma sociedad, incluyendo familiares, compañeros, comunidades o medios de comu-

nicación. [3] Por lo que es de suma importancia que en los casos en que una persona interponga una denuncia ante el Comité de Ética o cualquier órgano jurisdiccional se evite realizar cualquier conducta u omisión que lleve a la producción de tal efecto.

Presunción de inocencia: Derecho de toda persona a ser tratado como inocente en tanto no se determine lo correspondiente por el Comité de Etica o se emita la resolución correspondiente. En los supuestos en que se deseen denunciar hechos de discriminación se deberá acudir ante alguna Persona Asesora, a quien podrás ubicar en el directorio disponible en el micrositio del Comité *(https://site.inali.gob.mx/Micrositios/CEPCI)*. Dichas personas te asesorarán en el marco del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

De los pronunciamientos del CEPCI

Una vez admitida la denuncia y llevada a cabo la investigación correspondiente, el Comité deberá proceder del siguiente modo:

I. Emitirá 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

   Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética o Código de Conducta;

---

3 Cfr. https://www.revista.unam.mx/2020v21n4/la_no_revictimizacion_de_las_mujeres_en_mexico/. Consultado el 31 de mayo de 2021.

II. Recomendaciones generales cuando el Comité de Ética advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varias unidades administrativas, y

III. Dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta correspondiente; o bien, por configurarse alguno de los supuestos previstos en el numeral 68 de los presentes Lineamientos.

IV. Cuando los hechos denunciados no sean competencia del Comité de Ética, la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva procurará orientar a la persona denunciante, indicándole la o las instancias a las que podrá acudir para tales efectos.

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

Instancias de asesoría, consulta e interpretación

Los casos no previstos en este Código de Conducta, serán resueltos por el CEPCI, a propuesta de su presidente o presidenta, con la asesoría de la UEPPCI.

Glosario

Acoso laboral: Persecución de una o varias personas a otra persona o grupo de personas sin darle tregua ni reposo con el "objetivo de intimidar, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a una persona, con miras a excluirla de la organización.

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 (SFP, 2016).

Ambiente laboral: Resultado de la interacción de las personas en su entorno de trabajo.

Atribución: Facultad que da a una persona el cargo que ejerce.

Austeridad Republicana: Conducta republicana y política de Estado que los entes públicos así como los Poderes Legislativo y Judicial, las empresas productivas del Estado y sus empresas subsidiarias, y los órganos constitucionales autónomos están obligados a acatar de conformidad con su orden jurídico, para combatir la desigualdad social, la corrupción, la avaricia y el despilfarro de los bienes y recursos nacionales, administrando los recursos con eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Bien común: Utilidades, beneficios para todos los ciudadanos.

Cargo Público: Función, oficio, empleo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública Federal.

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" (SFP, 2019).

Código de Conducta: "El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad de la dependencia, entidad o empresa productiva del Estado, a propuesta de su Comité de

Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses o análogo, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética" (SFP, 2019).

Comité de Ética: Órgano democráticamente integrado que tiene a su cargo el fomento de la ética e integridad en el servicio público y la prevención de conflictos de intereses "a través de acciones de orientación, capacitación y difusión en las dependencias y entidades del Gobierno Federal". (SFP, 2019). Es ante este órgano ante quien se debe presentar en primera instancia toda queja o denuncia relacionada con cualquier acto que contravenga lo establecido en este código.

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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Cultura: Conjunto de los "rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las lenguas, artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias

realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden" (UNESCO citado por INALI, 2014).

Denuncia: Narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética y Conducta.

Derechos humanos: Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes.

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (Comisión Nacional de Derechos Humanos)

Dignidad: "Cualidad de hacerse valer uno como persona o de tomar con responsabilidad y resolución lo que ha elegido para sí". (DEM, 2019).

La dignidad puede ser entendida como el valor intrínseco que tiene todo ser humano por el solo hecho de existir, por lo que puede ser visto como un principio informador de todo nuestro sistema jurídico, en especial de los derechos humanos de los que gozan todas las personas, así como de sus garantías. Desde un punto de vista filosófico, la dignidad puede ser entendida como un límite frente al otro que fundamenta el respeto a sus derechos y su integridad; en cuanto al enfoque psicológico, esta puede ser entendida como una experiencia psicoemocional, susceptible incluso de

ser compartida a través de una identidad común, lo que daría en su caso lugar a una dimensión no sólo individual, sino colectiva de la dignidad humana, lo que sucede por ejemplo en tratándose de los pueblos y comunidades indígenas.

Dignidad de los pueblos y comunidades indígenas: La dignidad como una cualidad que también puede ser poseída por las comunidades indígenas y que se encuentra basada en la identidad común; en el sentido de pertenencia y en las creencias y costumbres que los miembros de esta colectividad poseen en común.

Las comunidades indígenas poseen una dignidad colectiva por compartir una cosmovisión. Es decir, los usos y costumbres, así como la manera en que las comunidades entienden el mundo. En la concepción de la dignidad colectiva de las comunidades indígenas entrarían en juego varias de las dimensiones de la dignidad, como serían las de valor intrínseco, experiencia psicoemocional y como límite frente al otro.

Entender pues en este caso a la dignidad de las comunidades indígenas como un valor intrínseco, se refiere al valor que tienen por el simple hecho de estar conformadas por seres humanos; es decir las diferencias ideológicas y culturales que se presentan en la diversidad de pueblos indígenas debe ser bienvenida y reconocida como fuente de su propio valor.

En cuanto a la dignidad como experiencia psicoemocional la vemos reflejada en la ideología; en el sentido de pertenencia a un pueblo en particular, en el respeto por las creencias y costumbres que se comparten dentro de la comunidad como la propia identidad.

"La identidad se construye por un sentimiento y una consciencia de pertenencia; pero además genera una dinámica social propia, un sistema de instituciones y normas de interrelación- con los miembros de la etnia y con la sociedad más amplia en que se insertan- donde participan y se reproducen sus miembros."[4]

Es a partir de la idea de identidad colectiva que se puede construir la idea de dignidad colectiva; es decir, esa experiencia psicoemocional compartida por todos los miembros de una comunidad que se saben poseedores de un valor intrínseco y que los hace experimentar la vida desde una cosmovisión propia.

De tal modo que los ideales del grupo como un todo pueden ir más allá de los individuos. Entender la idea de la dignidad colectiva, resulta importante para poder resolver asuntos en los que se pudiera estar causando un daño a una colectividad y en este caso sobre todo a una comunidad indígena. Como límite frente al otro nos encontramos con el derecho que tienen las comunidades indígenas y los individuos que la conforman a ser respetados en su identidad, creencias y conductas, evitando en todo tiempo la discriminación o la asimilación forzada. Lo anterior busca ser reforzado a través del derecho que se reconoce a las comunidades indígenas para decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural.

En cuanto a la dignidad como límite frente al otro nos encontramos con el derecho que tienen las comunidades indígenas y los individuos que la conforman a ser respetados en su identidad, creencias y conductas, evitando en todo tiempo la discriminación o la asimilación forzada. Lo anterior busca ser reforzado a través

4 Guerra. Palmero J.M. en Córdova Merino Ana. Influencia de los usos y costumbres en la violencia hacia las mujeres indígenas. Tesis para obtener el grado de maestra en ciencias de la enfermería. Universidad Autónoma de Querétaro. México 2006. Pp 24.

del derecho que se reconoce a las comunidades indígenas para decidir sus formas internas de convivencia y organización social, económica, política y cultural.[5]

Directrices: Orientaciones para la práctica de cada uno de los principios previstas en el artículo 7 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo; (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.)

Ecológico: "Que respeta el medio ambiente" (SC, 2019).

Ecología: Ciencia que estudia las relaciones de los seres vivos entre sí y con el medio en que vivien.

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

---

5 Quintero Rubio Lucero Cristal. Dignidad y Derechos Humanos en nuestro sistema jurídico. Tesis para obtener el grado de Maestra en Derecho. Universidad Nacional Autónoma de México. México 2017. Pp. 99.

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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Empoderamiento de las Mujeres: Es un proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a un estadio de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio del poder democrático que emana del goce pleno de sus derechos y libertades.

Equidad: Las personas servidoras públicas procurarán que toda persona acceda con justicia e igualdad al uso, disfrute y beneficio de los bienes, servicios, recursos y oportunidades (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

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 estos.

Género: "Hace referencia a las diferencias culturales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido

aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones, tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. La diferencia de sexo repercute en asignar un valor a las actividades y capacidades femeninas y masculinas las cuales se trasladan a todos los ámbitos de la vida social, surgiendo así diversos tipos de discriminación por género" (CONAPRED).

Hostigamiento sexual: 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 (SFP, 2016).

Identidad: "Vivencia de ser y sentirse uno mismo. Sentirse miembro de un determinado grupo social. Una misma persona puede identificarse con diversos grupos sociales en un determinado aspecto, pero al mismo tiempo diferenciarse de éstos o de otros bajo otro aspecto" (Xavier Albó, Pueblos indios en la política, CIPCA [Cuadernos de Investigación], 2002, p. 259, citado por INALI, 2014).

RAE: Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás. / Conciencia que una persona o colectividad tiene de ser ella misma y distinta de los demás.

El derecho a la identidad es inherente al ser humano y tiene como sustento la dignidad humana; es un derecho indispensable para que la persona configure su individualidad (el autoconocimiento y la construcción de la imagen propia), de manera que la identidad personal es un derecho íntimamente ligado a la persona en su individualidad específica y vida privada, pero también es un derecho necesario para el ejercicio de las relaciones del individuo con la familia, la sociedad y el Estado, de manera que tiene injerencia directa en el desarrollo de vínculos en los distintos ámbitos de la vida de la persona. (AR 857/2017 SCJN).

Impedimento legal: Restricción normativa que imposibilita a la persona servidora pública para conocer un asunto o para ocupar un cargo.

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" (INALI, 2014).

Integridad pública: Congruencia con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo, comisión o función.

Juicio ético: En un contexto de ambigüedad será el ejercicio individual de ponderación de principios y valores que lleve a cabo cada persona servidora pública previo la toma de decisiones y acciones vinculadas con el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Multilingüismo: "Principio transversal de la práctica gubernamental y la vida cotidiana que favorece el uso de las lenguas indígenas nacionales, sustentado en el reconocimiento y el respeto al derecho de todos los mexicanos a expresarse en la lengua de la que sean hablantes, en todos los ámbitos de la vida pública y privada" (INALI, 2014).

No revictimización: La revictimización o victimización secundaria se da cuando la misma víctima, aparte del daño ocasionado por el delito, sufre uno posterior, derivado del primero causado por los impartidores de justicia, por la policía, jueces, voluntarios y trabajadores del sistema penal, o por la misma sociedad, incluyendo familiares, compañeros, comunidades o medios de comunicación. [6] Por lo que es de suma importancia que en los

6 Cfr. https://www.revista.unam.mx/2020v21n4/la_no_revictimizacion_de_las_mujeres_en_mexico/. Consultado el 31 de mayo de 2021.

casos en que una persona interponga una denuncia ante el Comité de Ética o cualquier órgano jurisdiccional se evite realizar cualquier conducta u omisión que lleve a la producción de tal efecto.

Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones.

Presunción de inocencia: Derecho de toda persona a ser tratado como inocente en tanto no se declare su culpabilidad por una sentencia condenatoria. El respeto a este principio incluirá también la no divulgación de información por cualquiera de los medios de comunicación existentes sobre los involucrados en alguna denuncia presentada frente al Comité de Ética, o de los hechos constitutivos de la misma. [7]

Relaciones pacíficas: Convivencia y cooperación armónica entre los servidores públicos orientada al logro de los objetivos del Instituto. Evitando cualquier tipo de violencia ya sea física, psicológica, laboral, digital o de cualquier otro tipo hacia las personas con quienes se relacione en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

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

7 Cfr. https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/14587/15682. Consultado el 31 de mayo de 2021.

deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen las dependencias, entidades o empresas productivas del Estado en términos de lo ordenado por el artículo 15 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Tolerancia: Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias. RAE. Para lograr una convivencia y cooperación armónica orientada al logro de los objetivos del Instituto.

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 (Comité Coordinador del Sistema Nacional Anticorrupción, 2018).

Violencia contra las Mujeres: "Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público" (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018). O cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres. LGAMVLV.

Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Violencia digital: Es toda acción dolosa realizada mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, por la que se exponga, distribuya, difunda, exhiba, transmita, comercialice, oferte, intercambie o comparta imágenes, audios o videos reales o simulados de contenido íntimo sexual de una persona sin su consentimiento, sin su aprobación o sin su autorización y que le cause daño psicológico, emocional, en cualquier ámbito de su vida privada o en su imagen propia. Así como aquellos actos dolosos que causen daño a la intimidad, privacidad y/o dignidad de las mujeres, que se cometan por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

Violencia Institucional: Son los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia.

Violencia Laboral: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

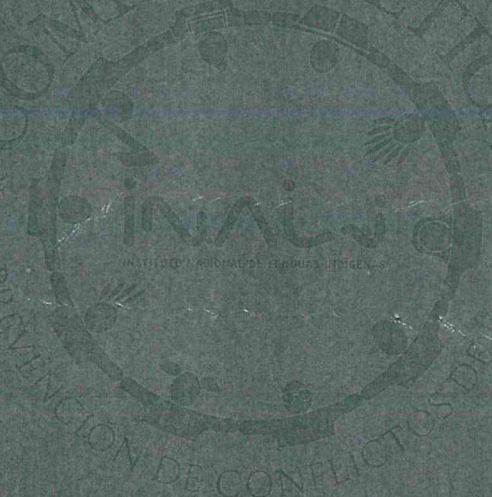
Carta compromiso

Por medio de la presente manifiesto tener conocimiento del contenido del Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal y del Código de Conducta del Instituto Nacional de Leguas Indígenas (INALI), por lo que me comprometo a cumplirlo plenamente durante el desempeño de mi empleo, cargo o comisión, favoreciendo en todo momento el bienestar de la sociedad como criterio orientador como servidor público ético e íntegro y desempeñarme con los compañeros y colaboradores del INALI, así como con la ciudadanía, con respeto, cordialidad, transparencia, honestidad, lealtad, cooperación, integridad, eficacia, eficiencia y austeridad.

Área de adscripción
Nombre completo de servidor público
Cargo
Fecha
Firma

Documento actualizado por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de INALI, en la tercera Sesión Extraordinaria de fecha 30 de junio de 2021

Juan Gregorio Regino



Este documento será revisado y actualizado a más tardar en julio de 2023, con fundamento en el cuarto transitorio del Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022; así como la Guía para su elaboración que al efecto emita la Secretaría de la Función Pública.