



Fundación de
Cáncer de Mama

Dirección General

Código de Ética y Conducta Institucional

Fecha de Aprobación: 06.01.2023

Lic. María Luisa Guisa Ortega
Directora General

	FUCAM A.C.	MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL	Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL	Página: 2 de 17	

Índice

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL.....	3
Introducción	3
Objetivo General	4
Alcance	4
Misión Institucional	4
Visión Institucional	4
Valores Institucionales	5
ESPECIFICACIONES DEL CÓDIGO.....	6
DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL.....	6
Ambiente de Trabajo	6
Diversidad, inclusión, acoso y discriminación	8
Leyes y Reglamentos	10
Anticorrupción.....	11
Conflictos de intereses	12
Regalos y entretenimiento	12
Actuación de los terceros.....	13
Uso responsable de la Información	14
Comunicación y capacitación	14
Estados financieros y contabilidad	14
Canal de denuncias.....	15
GLOSARIO	17



	FUCAM A.C.	MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL	Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL	Página: 3 de 17	

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL

Introducción

El Código de Ética y Conducta Institucional de FUCAM, A.C. sirve como lineamiento para cumplir con los valores y estándares de atención en FUCAM, en apego a los principios éticos aplicables en cada una de sus respectivas áreas.

El presente Código resalta el espíritu mediante el cual los colaboradores de FUCAM, A.C. se deben desempeñar en el ejercicio de sus funciones y practica de los valores fundamentales para otorgar una atención honesta, respetuosa y apegada a los lineamientos y mejores prácticas en todos los ámbitos de su aplicación. Este Código fortalece la conducta ética y honesta, coadyuvando a comprender el significado de los estándares institucionales, sirviendo de guía para reconocer y tratar los asuntos con ética, ofreciendo recursos a los que se pueden acudir por consejo y a desalentar las prácticas indebidas o no éticas. Es importante mencionar que el presente documento no reemplaza las políticas y procedimientos de FUCAM, A.C., constituyen entre sí un complemento.

El Código de Ética y Conducta institucional es una manifestación formal, de las prácticas ampliamente conocidas y comúnmente aceptadas, que forman parte del actuar esperado por la institución de características similares a la nuestra, así como de su personal, siendo este de carácter obligatorio como expresión de las directrices, principios y valores que rigen el comportamiento de FUCAM.

El cumplimiento del Código de Ética y Conducta Institucional de FUCAM, A.C. es de carácter obligatorio y se dictan conductas esperadas, destacando que el contenido de este código es declarativo de los valores que se deben observar y procurar en la actuación como empleados y proveedores, son directrices y expresión de los principios y valores en que se debe regir nuestro comportamiento en la Fundación.

El objetivo específico del presente documento es codificar las políticas, valores y principios éticos para establecer una guía de buenas prácticas en lo que atañe al desarrollo de todas las áreas que componen a la institución y mejorar o cuidar la relación con las pacientes, sus familiares, usuarios de servicios y con la población en general.

De tal forma que, al aplicar estos valores en las actividades, se presentan los estándares de comportamiento esperado en todos los trabajadores y prestadores de servicios que ofrece FUCAM, A.C. a las pacientes, familiares, usuarios, colegas, autoridades y a la población general, en 4 aspectos principales: Profesional, social, laboral y externa a la institución.



	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 4 de 17	

Objetivo General

Establecer los lineamientos éticos que el personal de FUCAM, A.C. debe tener en todo momento, ofreciendo las pautas de comportamiento que fortalezcan la responsabilidad social ante pacientes, colaboradores y la sociedad en general.

Alcance

Este Código de Ética y Conducta institucional aplica con carácter de obligatoriedad a todos los trabajadores de FUCAM, A.C., así mismo al personal externo y en formación, ya sea estos que se encuentran en las instalaciones o fuera de ellas, realizando una labor en su nombre, o alguna de sus sedes, unidades móviles, así como eventos de cualquier índole en donde se represente a FUCAM o sus intereses.

Misión Institucional

Procurar diagnóstico oportuno, tratamiento y seguimiento especializado del cáncer de mama, con énfasis en los grupos socioeconómicos más desprotegidos y marginados de México; promover la educación y concientización sobre la importancia de la detección oportuna del Cáncer de Mama y fomentar la capacitación de especialistas en Radiología mamaria, Tratamiento, Investigación y en Rehabilitación.

Visión Institucional

Consolidarse como la fundación más importante en México que colabore a disminuir los índices de morbilidad y mortalidad por Cáncer de mama atendiendo a la mayor cantidad de mujeres de la República Mexicana, fortaleciendo su liderazgo en la investigación y formación académica de personal médico especializado.



PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN DEL RESPONSABLE DE CONTROL DE DOCUMENTOS

Av. Bordo No. 100 Col. Viejo Ejido de Santa Úrsula Coapa,
C.P. 04980. Coyoacán, CDMX. Tel.: 5678 • 0600
www.fucam.org.mx

	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 5 de 17	

Valores Institucionales

1. **Cultura centrada en la persona;** todas las actividades deberán promover una conducta íntegra, la salud y el bienestar orientada al paciente, la comunidad y la sociedad.
2. **Ética e integridad:** derivada de la honestidad con la que actuamos, lealtad hacia la institución y cada uno de los que la conforman, así como respeto a todas las personas con las que interactuamos en nuestra labor diaria.
3. **Trabajo en equipo:** con actitud de colaboración que nos permite accionar como un solo equipo, fortaleciendo nuestro impulso para alcanzar con excelencia las metas trazadas. El trabajo refleja una colaboración con los profesionales de la salud, pacientes y la sociedad en su conjunto.
4. **Respeto a la independencia de criterio:** generar un espacio en el que todos los actores del ecosistema de salud manifiesten libremente su opinión, fortaleciendo la independencia de criterio de cada uno de ellos.
5. **Actitud de servicio:** para tener la disposición de servir a pacientes con comprensión, calidez en el trato, calidad en la atención y entusiasmo, que refleja la pasión por llevar a cabo la misión institucional.
6. **Responsabilidad:** con el compromiso contraído con la institución y con la labor que desempeña en cada una de las acciones.
7. **Efectividad, eficiencia, seguridad, innovación y sustentabilidad:** con la que se busca nuevas y mejores formas de desempeñar el trabajo de forma responsable, con la prioridad de mantener la transformación digital con iniciativas que nos permiten colocar a la institución como organización líder, a la vanguardia en tecnología con el compromiso continuo de mejorar los resultados en el ecosistema de salud a través de innovación responsable, creación y uso de evidencias, cooperación económica, reducción de deshechos y uso productivo de los recursos limitados.
8. **Orientación a resultados:** alineación con los objetivos marcados y las prioridades de la institución; con plena conciencia de lo que se espera, como personas y como equipo.
9. **Prevención de conflictos de interés:** Todo el personal evitará o hará de conocimiento a las autoridades institucionales de cualquier situación en la que pueda existir conflicto de interés.
10. **No discriminación:** todo acto se debe realizar contemplando la diversidad, inclusión social, enfoque de género y la no discriminación.
11. **Apego a los principios Ambiente, sociedad y gobernanza (ASG):** se realizarán alineadas a los estándares ASG en favor de la protección y mejora del medio ambiente, la diversidad y la inclusión.
12. **Transparencia:** Como parte del compromiso y responsabilidad social se mantiene la obligación a rendir cuentas y actuar con transparencia.

LEMA: “Hacer del cáncer de mama una enfermedad del pasado”



PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN DEL RESPONSABLE DE CONTROL DE DOCUMENTOS

Av. Bordo No. 100 Col. Viejo Ejido de Santa Úrsula Coapa,
C.P. 04980. Coyoacán, CDMX. Tel.: 5678 • 0600
www.fucam.org.mx

	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 6 de 17	

ESPECIFICACIONES DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL

Ambiente de Trabajo

Los trabajadores tienen las mismas oportunidades de desarrollo laboral y al mismo tiempo el derecho de desenvolvemos en un ambiente armónico y respetuoso, que alcanza a los pacientes y proveedores. El desempeño de los colaboradores debe brindar una experiencia satisfactoria y gratificante.

Recursos humanos

Todos los trabajadores entienden que sus funciones y responsabilidades están sujetas a los requerimientos profesionales éticos, incluyendo capacidades, habilidades y competencias definidos por FUCAM, A.C.

Desempeño Profesional

- Desempeñar sus labores con profesionalismo, respeto, integridad, actitud de servicio, trato cordial y digno a los pacientes, familiares y demás usuarios de FUCAM, A.C.
- Proteger los intereses de las pacientes y de FUCAM, A.C.
- Actuar con imparcialidad, responsabilidad, equidad, honestidad y respeto a FUCAM, A.C., a pacientes, compañeros de trabajo y a las obligaciones que como miembros de la sociedad corresponde a la institución.
- Aplicar los conocimientos científicos, técnicos y humanísticos vigentes y más actualizados, en forma debida, oportuna y experta.
- Anteponer el respeto y el confort de pacientes, familiares y usuarios sobre cualquier actividad.
- Defender la vida, la salud, la economía, los intereses y la dignidad de la persona, procurar una relación profesional, amable, personalizada y respetuosa hacia las pacientes, su responsable legal y a los demás usuarios de la fundación.



	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 7 de 17	

Desarrollo permanente e integral

- Propiciar el crecimiento profesional con la constante actualización del conocimiento.
- Procurar la capacitación y actualización para el desarrollo de conocimiento, habilidades y competencias.
- Solicitar y gestionar cursos, diplomados, licenciaturas o posgrados por medio del diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Compartir en la medida de las posibilidades los conocimientos o experiencias adquiridas con los demás compañeros de trabajo, a fin de que puedan mejorar su desempeño.

Relacionarse respetuosamente con los usuarios y compañeros de trabajo

- Establecer vínculos de comunicación efectiva con los pacientes, sus allegados y demás usuarios, para obtener así la confianza del personal.
- Tratar a pacientes, familiares y usuarios de forma digna y considerada independientemente de su condición sociocultural, convicciones personales y morales, su edad, género y circunstancias personales, con acato a su intimidad, pudor y dignidad.
- Mantener una relación con los compañeros de trabajo sea amable y respetuosa.
- Evitar realizar comentarios y acciones dolosas que pongan en riesgo el prestigio o la imagen de los compañeros, usuarios y de la institución.
- En ninguna circunstancia se aceptarán agresiones físicas a los compañeros y usuarios.



	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 8 de 17	

Diversidad, inclusión, acoso y discriminación

FUCAM A.C. mantiene una política en ser una institución incluyente y respetuosa, cuidando el lenguaje en todas sus expresiones y acciones, sin hostigamiento ni acoso y haciendo de la diversidad una fortaleza.

Apoyamos y damos la bienvenida a todas las personas, con diferentes creencias religiosas, afiliaciones políticas y preferencias sexuales sin distinción.

No al hostigamiento y acoso sexual

- Se han establecido medidas para prevenir conductas de hostigamiento y acoso sexual dentro y fuera de FUCAM, A.C., promoviendo una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.
- Se promueve el respeto, la prevención, la protección y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas, especialmente cuando éstas sean presuntas víctimas de hostigamiento o acoso sexual.
- Se cuida de la identidad y nombre de la presunta víctima por hostigamiento o acoso sexual para evitar que se agrave su condición o se le exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.
- Evitar realizar actos de hostigamiento sexual tales como: bromas, miradas, peticiones, amenazas, contacto físico, proposiciones directas e indirectas para establecer una relación sexual sin el consentimiento expreso de la otra persona.
- Evitar ser indiferentes ante conductas de hostigamiento y acoso sexual, ni tolerar actos de represalias por haber denunciado.
- Evitar que durante el ejercicio de las funciones se realicen o se permitan conductas de hostigamiento y acoso sexual, con mis compañeros, superiores o público en general.
- Evitar realizar comentarios, difundir o hacer críticas en caso de tener conocimiento de algún acto de hostigamiento o acoso sexual entre compañeros, superiores o público en general; manteniendo así la confidencialidad y respetando la protección de la presunta víctima y garantizando la dignidad.



PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN DEL RESPONSABLE DE CONTROL DE DOCUMENTOS

Av. Bordo No. 100 Col. Viejo Ejido de Santa Úrsula Coapa,
C.P. 04980. Coyoacán, CDMX. Tel.: 5678 • 0600
www.fucam.org.mx

 <p>Fundación de Cáncer de Mama</p>	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 9 de 17	

No a la discriminación

- Se promueve una cultura institucional de igualdad, en particular aquella orientada a la prevención y denuncia ante actos de discriminación.
- Fomentar la participación en cursos de capacitación y pláticas de sensibilización sobre temas relacionados con la igualdad y el derecho a la no discriminación.
- Evitar vulnerar cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio de las personas.
- Evitar vulnerar cualquier derecho del paciente o médico.
- Evitar tener una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, de modo directo o indirecto, en forma intencionada o no, que propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción entre los compañeros, superiores, subordinados o público en general.
- Evitar tener conductas que tengan como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades
- Evitar hacer diferencias en el trato hacia las personas por: su origen étnico o nacional, 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.

No tolerancia ante actos de violencia laboral (Acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos).

- Evitar aquellos actos que dañen la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de los compañeros de trabajo.
- Evitar completamente toda acción de intimidación como: insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas.
- Evitar ejercer todo tipo de hostigamiento laboral que se exprese en conductas verbales, físicas o ambas.
- Evitar malos tratos manifestados como actos consistentes en: insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones).



 <p>Fundación de Cáncer de Mama</p>	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 10 de 17	

Leyes y Reglamentos

El apego a las leyes, reglamentos y lineamientos es fundamental. Toda la comunidad institucional se adhiere a las políticas y procedimientos establecidos y aplicarlos en cada acción realizada en la fundación o en su nombre. Es deber y responsabilidad de los colaboradores conocer, entender, comunicar y cumplir las reglas, así como denunciar cualquier violación a las mismas.

De igual manera se mantiene el compromiso en desarrollar, implementar, evaluar y mantener un sistema de gestión de riesgos; el cual integra la identificación, análisis y evaluación de los riesgos de nuestra institución.

En primera instancia para el conocimiento y aplicación de las leyes y normas se debe:

- Respetar y hacer cumplir la Constitución, leyes, reglamentos y normatividad aplicable y vigente al ámbito de competencia y acción de la Fundación.
- Conocer la actualización de todo el marco legal y normativo nacional.
- Conducirse con criterios de ética, transparencia, rendición de cuentas e integridad, así como apego a los principios generales del derecho.

Uso eficiente de los recursos

- Cuidar las instalaciones como una fuente de empleo.
- Aprovechar al máximo el tiempo de servicio.
- Utilizar racionalmente los recursos a su disposición. Los recursos financieros, materiales, humanos y de cualquier otra índole son para el uso del mismo y no para uso personal, adoptando criterios de eficiencia, eficacia, transparencia, ahorro y honestidad.
- Coadyuvar a la conservación del patrimonio de la Fundación.
- Utilizar internet exclusivamente para las tareas y comunicación institucionales.



	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 11 de 17	

Anticorrupción

Evitar en todo momento el encontrarse en una situación de involucro, pretensión o promoción de conductas vinculadas a la corrupción. Este tipo de actuaciones las prohibimos en cualquier relación, directa o mediante un tercero, con entidades de gobierno, funcionarios públicos o representantes del sector privado.

Se entiende como corrupción el que una persona o un grupo de personas por acto u omisión directamente, o por influencia de alguna otra persona u organización, prometan, ofrezcan, reciban o concedan a funcionarios públicos, directivos, administradores, empleados o asesores de una sociedad, asociación o fundación pública o privada, una dádiva o cualquier beneficio (indebido) no justificado para que le favorezca a él o a un tercero, en perjuicio de aquella como son de manera enunciativa mas no limitativa:

- Soborno.
- Participación ilícita en procedimientos administrativos.
- Tráfico de influencias para inducir a la autoridad.
- Utilización de información falsa en procedimientos.
- Colusión con uno o más sujetos particulares, en materia de contrataciones públicas, que tengan por objeto o efecto obtener un beneficio o ventaja indebidos en las contrataciones públicas.
- Uso indebido de recursos.
- Contratación indebida.

No tolerancia ante actos de corrupción

- Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en mi desempeño disciplina y respeto.
- Denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de las funciones llegare a advertir y que puedan constituir faltas administrativas.
- Registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que por razón del empleo se tenga bajo la responsabilidad e impedimos su uso indebido.
- Se colabora en los procedimientos judiciales y administrativos en los que sea parte.
- Se cerciorará antes de la celebración de contratos de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obra pública o para la enajenación de todo tipo de bienes que no se presente un conflicto de interés.
- No se exige, acepta, obtiene o pretende obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de las funciones asignadas, cualquier beneficio no comprendido en la remuneración como trabajador de la fundación.
- No autorizar, solicitar o realizar actos para el uso o apropiación para uno o para el cónyuge, parientes, terceros con los que tenga una relación profesional, laboral o de negocios o para socios o sociedades de las que sea parte; de recursos materiales, humanos o financieros sin autorización de los Directivos.
- No utilizar la posición que el empleo, cargo o comisión nos confiera para inducir a que otro trabajador efectúe, retrase u omita realizar algún acto de nuestra competencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja en la institución.



	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 12 de 17	

Conflictos de intereses

- No se acepta la obtención de un beneficio personal, para sí mismo o para un tercero, mediante el ofrecimiento, otorgamiento, intercambio, demanda o aceptación de regalos, préstamos o créditos, recompensas, comisiones o cualquier otro incentivo.
- No se aprueba los intereses particulares del personal de la organización interfieran o pretendan interferir con los intereses de la empresa.
- No se permite cualquier actividad externa que interfiera y/o dificulte realizar objetivamente las actividades propias de la empresa.
- Evitamos situaciones en las que se puedan presentar conflictos de interés.
- No se permite aceptar participaciones económicas por la atención, interconsultas o transferencia de pacientes, ni por algún otro servicio que ofrezca la fundación.
- No se permite solicitar aportaciones económicas o en especie por la atención, interconsultas o transferencia de pacientes, ni por algún otro servicio que ofrezca la Fundación.
- Queda prohibido utilizar el nombre o imagen del personal institucional para anunciar equipos, medicamentos o publicidad personal.

Regalos y entretenimiento

En el caso de las interacciones con clientes, socios y proveedores particulares, ningún regalo o entretenimiento debe ser ofrecido con la intención o aparente intención de influir en sus acciones o decisiones.

Cualquier gasto en este rubro debe verse reflejado adecuadamente en los libros contables. La transparencia es la regla general en esta práctica.



PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACIÓN DEL RESPONSABLE DE CONTROL DE DOCUMENTOS

Av. Bordo No. 100 Col. Viejo Ejido de Santa Úrsula Coapa,
C.P. 04980. Coyoacán, CDMX. Tel.: 5678 • 0600
www.fucam.org.mx

	FUCAM A.C.	MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL	Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL	Página: 13 de 17	

Actuación de los terceros

La actuación de los terceros (proveedores, intermediarios, consultores, agentes, representantes de ventas y gestores) puede incidir en la reputación de la empresa, por lo que se debe verificar que cumplan con las leyes aplicables y los lineamientos establecidos por la empresa para garantizar el desarrollo sostenible del negocio.

1. Pagos de facilitación

Son pagos de baja cuantía, no oficiales e impropios que se hacen a funcionarios públicos de bajo nivel para obtener o agilizar un trámite de rutina.

Generalmente se realizan para obtener licencias, permisos, certificados y otro tipo de servicios públicos, aunque también se pueden entregar a proveedores de servicios comerciales. En México, los pagos de facilitación están prohibidos, toda vez que están tipificados como cohecho en el artículo 52 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA).

2. Antilavado de dinero

El lavado de dinero es la ocultación o disimulación de la verdadera naturaleza, el origen, la ubicación, la disposición, el movimiento o la propiedad de bienes o del legítimo derecho a éstos (definición tomada del Glosario de Términos de Integridad Corporativa). Por lo regular, la corrupción está ligada con el lavado de dinero, ya que los activos o valores obtenidos de forma ilegal por cualquier persona u organización del sector público o privado son colocados, estratificados e integrados al sistema financiero, o fuera de él, para ser utilizados sin generar sospechas.

Queda prohibida toda actividad relacionada con recursos de procedencia ilícita o que se vinculen al lavado de dinero. Los colaboradores solo deben involucrarse en actividades de negocio lícitas.

3. Privacidad y confidencialidad de la información

Proteger y conservar la información de la institución, pacientes y proveedores es obligación de cada uno de los colaboradores y nunca debe ser proporcionada a ningún tercero, a menos que sea requerida por ley o lo autorice un superior jerárquico.

El manejo de los datos personales deberá cumplir los lineamientos de la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.

Adicionalmente, toda la información debe manejarse de forma responsable para los objetivos propios de la empresa y deben tomarse las medidas preventivas necesarias para evitar difusiones no autorizadas.



	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 14 de 17	

Uso responsable de la Información

- Proporcionar información a los pacientes, a sus familiares, a quien lo tutele y a todos los usuarios de la Fundación de manera clara, veraz y oportuna, con mesura, prudencia, calidez, honradez y sinceridad, en el ámbito de su competencia, observando cuidadosamente la responsabilidad de quien deba proporcionar dicha información.
- Respetar el secreto profesional y guardar con la mayor confidencialidad, la información relativa a las pacientes o asuntos que, por sus funciones, tenga conocimiento.
- Evitar comentar en público o difundir en cualquier medio, hechos relativos a los padecimientos o tratamiento de los pacientes.
- En los casos del ejercicio en las funciones de docencia o investigación, la profesora y el profesor o tutor, no deberán discutir los casos clínicos frente a los pacientes o al personal administrativo y evitar comentarios que puedan dañar la sensibilidad de los pacientes o dar lugar a malas interpretaciones.
- Colaborar con los procesos de auditoría interna o externa, como con los correspondientes a la supervisión, asesoría o evaluación.
- No comentar en público o difundir en cualquier medio, aspectos médicos, sociales o culturales de las pacientes de la institución, resaltando su propia persona.
- No utilizar con propósitos de difusión, la información generada en la institución, aunque la considere de índole profesional, a menos de que cuente con la autorización correspondiente.
- No utilizar el internet institucional para comunicaciones personales y distractores laborales como redes sociales, YouTube, descarga de música, videos, películas, entre otros.

Comunicación y capacitación

La comunicación efectiva y la capacitación son las formas más efectivas para que el personal se familiarice con las políticas, procesos y procedimientos, así como la cultura misma de la institución.

La comunicación debe ser clara, continua y dirigida a los distintos niveles de colaboradores. Todos los colaboradores deben ser capacitados en el Código de Conducta y, aquellos que lo requieran por la naturaleza de sus funciones, recibirán entrenamiento adicional, con mayor frecuencia y detalle, para garantizar el buen desempeño de sus funciones.

Estados financieros y contabilidad

Las cuentas, libros, registros y estados financieros deben reflejar fielmente todas las transacciones realizadas en nombre de FUCAM A.C. y cumplir los requisitos que marcan las regulaciones aplicables (Código Fiscal de la Federación, Ley del ISR, Ley del IVA, etcétera). Los gastos deben contar con el soporte necesario y está prohibido distorsionar la naturaleza de cualquier transacción o falsear documentación.

En caso de una auditoría, se deberá proporcionar información veraz, confiable y completa. Los documentos deben conservarse según la normatividad aplicable. La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley está tipificada en el artículo 12 de la UNCAC.



	FUCAM A.C.	MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL	Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL	Página: 15 de 17	

Canal de denuncias

Líneas de contacto

Existen diferentes canales de denuncias internos, para la detección de potenciales problemas o incidentes de mala conducta, áreas de oportunidad para mejora, así como actos ilícitos, dudas o posibles violaciones al Código de Conducta, políticas o procedimientos internos.

Los empleados tienen varias opciones para reportar cualquier situación:

- Informarlo de primera instancia con su supervisor directo.
- En Recursos Humanos o al área de Calidad de la Fundación.
- De forma anónima a través del sistema de reporte de FUCAM A.C:
 - WhatsApp: +52 551802-5010
 - Correo: fucamdenuncias@gmail.com
 - Enlace (QR):
https://docs.google.com/forms/d/18HIC6pLBJoCnnRgl7uJCrRojxxfTFDcb9mkJynd_xZ0/vi/ewform?edit_requested=true

Estas líneas también serán de utilidad si un tercero ajeno a la compañía decide levantar una inconformidad o reporte en lo que concierne a este Código. La información proporcionada se tratará con discreción y solo se compartirá cuando sea necesario con quienes lo necesiten para investigar y resolver el asunto.

Se invita a los empleados a informar personalmente para dar a la organización la oportunidad de aclarar su asunto, con la finalidad de obtener una mejor comprensión y perspectiva del caso, además se realizará una investigación imparcial y exhaustiva. Las denuncias anónimas tienen la misma validez y siguen el mismo procedimiento establecido.

En caso de requerir aplicar acciones administrativas judiciales respectivas, se deberá proceder a la identificación del denunciante.

Se tendrá mayor cuidado en la evaluación de un informe considerado como malicioso/de mala fe, si la intención del denunciante no puede reconocerse al evaluar los hechos establecidos; en caso de duda, se deben suponer buenas intenciones.

Quejas internas (empleados)



Quejas Externo



 <p>Fundación de Cáncer de Mama</p>	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 16 de 17	

Confidencialidad de la denuncia

La Fundación hará todo el esfuerzo posible para mantener la confidencialidad del reporte, de las partes y de la investigación en la medida de lo posible.

Represalias

La Fundación valora la ayuda de su personal para identificar cualquier práctica contraria a los lineamientos internos o violaciones a la normatividad vigente y se compromete a atender de forma inmediata cualquiera de estos supuestos. Los colaboradores que informen sobre estos hechos deben estar seguros de que no habrá represalias en su contra.

Conductas esperadas

La Fundación espera que todos los empleados, colaboradores y proveedores cumplan el Código de Conducta de FUCAM A.C.

Cualquier acción contraria a estos lineamientos tendrá como consecuencia la aplicación de medidas administrativas, que van desde una amonestación hasta el despido, bajo el esquema legal aplicable.



	FUCAM A.C.		MA-CA-20	
	DIRECCIÓN GENERAL		Fecha de Revisión: Enero 2023	Ver. 2
	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA INSTITUCIONAL		Página: 17 de 17	

GLOSARIO

- **CÓDIGO DE CONDUCTA:** Instrumento emitido por el titular de la dependencia a propuesta por el comité directivo de FUCAM A.C. mismos que deben de comprometerse a velar por su cumplimiento y apego de todos los trabajadores al mismo.
- **CONFLICTOS DE INTERÉS:** Situación originada cuando una persona es influida en su juicio por una intención o un fin diferente al que está obligado a perseguir de acuerdo con la responsabilidad que desempeña, sea este conflicto real (probado), aparente (supuesto) o potencial (riesgo eventual o posible a futuro).
- **CORRUPCIÓN:** Se refiere a los delitos que se cometen en el ejercicio de un cargo, para conseguir una ventaja ilegítima para sí o para un tercero relacionado con el servidor; acto que se comete de manera secreta y privada.
- **DELACIÓN:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona prestadora de servicio, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta y a las Reglas de Integridad; se podrá utilizar el término de queja o denuncia como sinónimo.
- **DENUNCIA:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona prestadora del servicio, y que resulta presuntamente contraria al Código de conducta o a las Reglas de ética e Integridad; así como la manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la presunta víctima o por un tercero, en los que se encuentran involucradas servidoras y servidores públicos en ejercicio de sus funciones.
- **DOF:** Diario Oficial de la Federación.
- **ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO:** Incurrir el servidor público que no pudiere acreditar el legítimo aumento de su patrimonio o la legítima procedencia de bienes a su nombre o de aquellos respecto de los cuales se conduzca como dueño.
- **FUNDACIÓN:** Establecimiento de la Fundación de Cáncer de mama FUCAM, A .C.
- **LINEAMIENTOS:** Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan el comportamiento ético, a través de los Comités de Ética en Investigación y/o Comité de Bioética, publicados en el DOF el 20 de agosto del 2015.
- **PERSONA PRESTADORA DEL SERVICIO:** Trabajadores de y para la Fundación.

