



Ciencia y Tecnología

Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación



Comité de Ética

Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. (CIO)



**CENTRO DE INVESTIGACIONES
EN OPTICA, A.C.**

Código de Conducta



Comité de Ética

Centro de Investigaciones en Óptica, A.C. (CIO)

2026



2026
año de
**Margarita
Maza**

Página 1 de 12

Loma del Bosque No. 115, Col. Lomas del Campestre, CP. 37150, León, Gto., México. Tel: (477) 441 4200
Fax: (477) 441 4209. www.cio.mx



Objetivo

El objetivo del presente Código de Conducta es servir como una guía de la conducta que las personas servidoras públicas del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. deben aplicar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, para coadyuvar a desarrollar éticamente investigación básica y aplicada en el campo de la óptica y fotónica, impulsar la transferencia y aplicación tecnológica en el sector productivo y social del país, formar recursos humanos de alto nivel y fomentar una cultura científica y tecnológica en la sociedad mexicana, con el fin de mantener la institución como un centro de excelencia, con liderazgo nacional y reconocimiento internacional, en apego al Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

Filosofía institucional

Con el propósito de tener presente el deber ser del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. (CIO) y las personas que lo integran, se recomienda tener en cuenta lo siguiente:

Misión: El CIO es un centro público cuyo propósito es desarrollar investigación básica y aplicada en el campo de la óptica y fotónica, que contribuya a los esfuerzos de la comunidad científica para impulsar las fronteras del conocimiento y su aplicación en el sector productivo y social del país, además de la formación de personas especializadas, el desarrollo y la transferencia de tecnología, y la contribución de una cultura científica y tecnológica en la sociedad mexicana.

De acuerdo a nuestra misión, son objetivos estratégicos:

Contribuir al conocimiento científico, a través de la investigación teórica y experimental en óptica y disciplinas afines, fortalecer la capacidad científica y tecnológica del país, a través de programas de especialidad y posgrados de calidad internacional, contribuir al crecimiento tecnológico del país, a través del desarrollo y la transferencia de tecnología, y coadyuvar al desarrollo de una cultura científica y tecnológica en la sociedad mexicana, a través de la divulgación y difusión del conocimiento científico.

Visión: Ser un Centro de investigación de excelencia, con liderazgo nacional y reconocimiento internacional creciente en el campo de la óptica y fotónica, ocupando un lugar central en el desarrollo de la ciencia y la tecnología de nuestro país.

Ámbito de aplicación

La observancia del presente Código de Conducta es obligatoria para las personas servidoras públicas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el CIO. En el caso de las personas estudiantes, prestadoras de servicio social, practicantes profesionales, personal de vigilancia e intendencia y de otras personas que no se reconozcan como servidoras públicas y tengan alguna relación con la institución, este Código de Conducta será instrumento orientador de la conducta que deben asumir.



Glosario

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

Acoso sexual: Forma de violencia de carácter sexual, en la que, si bien no existe una subordinación jerárquica de la víctima frente a la persona agresora, e inclusive puede realizarse de una persona de menor nivel jerárquico hacia alguien de mayor nivel o cargo, hay un ejercicio abusivo de poder por parte de quien la realiza, que conlleva a un estado de indefensión o de riesgo para la víctima. Puede tener lugar entre personas servidoras públicas y de éstas hacia particulares, ocurre sin el consentimiento de la víctima y es expresada en conductas verbales o, de hecho, físicas, digitales o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Actuación bajo conflicto de interés: Falta administrativa grave a que se refiere el artículo 58 de la LGRA, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivo de su empleo, cargo o comisión en cualquier forma, en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga conflicto de interés o impedimento legal.

Buen Gobierno: Conjunto de decisiones y directrices institucionales que buscan y promueven el interés general desde el servicio público, de manera efectiva, justa y responsable, sobre todo en la mira de las personas más desfavorecidas, con participación e inclusión social, en apego a los principios y valores del servicio público.

CIO o Centro: Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.

Código: Código de Conducta.

Código de Ética: Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal.

Comité de Ética: Órgano colegiado integrado en cumplimiento al principio de paridad de género, encargado de gestionar acciones de capacitación, sensibilización y difusión para generar y fortalecer una cultura de la integridad en el ejercicio de la función pública gubernamental, así como de atender denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta.

Conflicto de interés: Posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la LGRA.

Corrupción: Abuso de cualquier posición de poder, público o privado, con el objetivo de generar un beneficio indebido a costa del interés público.

Dignidad: Base fundamental de todos los derechos humanos, que implica el reconocimiento de las personas como titulares de derechos y a no ser objeto de violencia o arbitrariedades por parte de las autoridades y de las personas particulares, de modo que todas las personas servidoras públicas se encuentran obligadas a promover, respetar, proteger, y garantizar que no sea afectado su núcleo esencial de derechos.

Discriminación: Es 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: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, económica, salud física o mental, jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, opiniones, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier





manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables.

Equidad de género: Alude a una cuestión de justicia, es la distribución de los recursos y del poder social de manera justa en la sociedad; se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de la equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

Ética pública: Conjunto de principios, valores y reglas de integridad orientados al interés público, conforme a los cuales deben actuar todas las personas servidoras públicas de la Administración Pública Federal, para lograr un comportamiento íntegro y contribuir a consolidar un buen gobierno.

Hostigamiento sexual: Ejercicio abusivo de poder y forma de violencia de carácter sexual en una relación de subordinación de la víctima frente a la persona agresora en los ámbitos laboral, escolar o público, que se expresa en conductas verbales o de hecho, físicas o visuales, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, y que ocurren en la interacción o por medios escritos o digitales, relacionados con la sexualidad de connotación lasciva y con la ausencia de consentimiento por parte de la víctima.

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

Igualdad sustantiva: Acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Interés público: Deber de las personas servidoras públicas de buscar que en toda decisión y acción prevalezca la justicia y el bienestar de la sociedad.

LGRA: Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Órgano Interno de Control: Unidades administrativas señaladas en el artículo 2, apartados B y C, del Reglamento Interior de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, o, en su caso, la Oficina de Representación de estos, a cargo de, entre otras atribuciones, la atención a denuncias por presuntas faltas administrativas, en términos de la LGRA.

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, conforme a lo dispuesto en el artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 3, fracción XXI Bis, de la LGRA.

Riesgo ético: Es cualquier situación en la que potencialmente pudiera materializarse un acto de corrupción, debido a la transgresión de principios, valores, o reglas de integridad indicados en el Código de Ética, identificados por el Comité de Ética a partir del diagnóstico realizado anualmente.

SIDEC: Sistema Integral de Denuncias Ciudadanas.

UPSP: Unidad de Políticas para el Servicio Público.

LGISMH: Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres





Mensaje introductorio: Exhorto al personal del CIO

A toda la comunidad del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C.:

El desempeño de la función pública y el buen gobierno representa una responsabilidad mayor, no solo para con la institución, sino particularmente con la sociedad mexicana que es la que posibilita nuestro quehacer cotidiano. En este sentido, es de gran importancia que todas las empleadas y todos los empleados del Centro, independientemente de nuestra categoría o comisión, en todo momento busquemos conducirnos con responsabilidad, integridad, respeto y ética, mejorando así nuestro sentido de identidad y lealtad con la institución.

Por este medio exhorto a todo el personal, conforme a nuestra obligación como personas servidoras públicas, al estudiantado de posgrados del Centro, a estudiantes que realizan sus servicios profesionales, servicio social, prácticas profesionales y trabajos de tesis de grado, a cumplir el Código de Conducta del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C., el Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y la LGRA.

Lo anterior con el propósito de asumir nuestro compromiso con la integridad y ética públicas actuando conforme a los principios, valores, y reglas de integridad del servicio público, absteniéndonos de cometer o participar en cualquier conducta que lesione el interés público, como lo son: los actos de corrupción, la discriminación, el hostigamiento sexual y el acoso sexual o laboral. Les invito, además, a fortalecer la cultura de la denuncia ante cualquier incumplimiento al Código de Ética e Integridad para un Buen Gobierno en la Administración Pública Federal y de este Código de Conducta.

Sin más por el momento, reciban un saludo.

Dra. Amalia Martínez García
Directora General
Centro de Investigaciones en Óptica, A.C.





Riesgos éticos

El Comité de Ética del CIO, apoyado en los resultados de diagnóstico obtenidos mediante diferentes mecanismos de participación, ha identificado los siguientes riesgos éticos.

- I. **Uso indebido de los recursos públicos.** Utilizar el tiempo o los recursos del Centro para atender actividades personales, como el uso de redes sociales, ya sea mediante dispositivos móviles personales o a través de computadoras institucionales. Por otro lado, gestionar actividades externas a través de intereses particulares, empleando infraestructura, capacidades o servicios institucionales, haciéndolos pasar como propios.
- II. **Realización de procesos de compras y contratación de servicios de forma inadecuada o bajo conflicto de interés.** Puede llevarse a cabo un proceso inadecuado de compras y contratación, o seleccionar un proveedor que se vea favorecido en la compra y contratación de servicios. Puede haber también una falta de pagos a proveedores por diferentes motivos. También se tiene el riesgo de realizar dichos procesos bajo conflicto de interés.
- III. **Falta de conocimiento de las condiciones de los contratos.** Contratos ejecutados sin el conocimiento de los alcances y términos pactados de los bienes y/o servicios, y términos pactados por parte del administrador del contrato.
- IV. **Riesgo de no seguir la normativa en procesos relacionados con la selección, evaluación, permanencia y rescisión del personal.** Los procesos de recursos humanos pueden realizarse sin apego a la normativa, incluyendo contrataciones sin formalización ni presupuesto disponible. Esto puede generar falta de objetividad e imparcialidad en la selección, contratación, evaluación, promoción o separación del personal, propiciando beneficios o ventajas indebidas para alguna persona o terceros.
- V. **Apatía de la comunidad para involucrarse en asuntos de interés colectivo como el trabajar en equipo.** Las personas integrantes de la comunidad CIO presentan un alto grado de apatía para participar en las actividades organizadas por el Comité de Ética, como capacitaciones, encuestas, y en actividades adicionales al puesto de trabajo. Por otra parte, muy pocas veces se denuncia formalmente ante el Comité de Ética.
- VI. **Desconocimiento o incorrecta aplicación de la normatividad interna y procesos internos.** Genera violaciones a la normativa interna y procesos por su incorrecta aplicación debido a la falta de actualización o desconocimiento de la misma, lo que lleva a la posibilidad de retrasar de manera negligente las actividades de un área determinada o la aplicación de costumbres discrecionales en lugar de la normativa.
- VII. **Toma de decisiones de manera unilateral y sin consenso.** Personal directivo que toma decisiones unilaterales y sin consenso.
- VIII. **Riesgo de conductas contrarias al respeto y trato digno:** Existe el riesgo de que las personas servidoras públicas y/o profesorado tengan conductas contrarias al respeto y trato digno hacia estudiantes en el desarrollo de sus actividades de divulgación, impartición de clases y/o asesorías.
- IX. **Riesgo de vulneración de la confidencialidad:** Existe el riesgo de vulnerar la confidencialidad al divulgar información tratada en órganos colegiados o comités, así como de realizar una gestión inadecuada de la propiedad intelectual o divulgar información confidencial sobre desarrollos y resultados institucionales.
- X. **Incumplimiento de las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas.** Cuando el personal del Centro omite o no ejecuta las funciones y responsabilidades encomendadas, se generan retrasos, incumplimientos normativos y afectaciones en el desempeño institucional o en la entrega de resultados.





- XI. **Riesgo de proporcionar información parcial al estudiantado acerca de su proceso de formación académica.** En el proceso de formación académica, se tiene el riesgo de no informar a las y los estudiantes que deben de tener cuidado en donde y bajo qué condiciones publican sus resultados, ya que, si no lo hacen por las vías correctas pueden perder la autoría de las mismas.
- XII. **Riesgo de no objetividad e imparcialidad en el proceso de ingreso a los programas de posgrado del Centro.** Durante el proceso de admisión a los programas de posgrado, existe el riesgo de que las herramientas de evaluación utilizadas (rúbricas u otros instrumentos) no reflejen de manera adecuada los criterios de selección o se apliquen de forma inconsistente. Esto puede generar percepciones o situaciones de sesgo en las calificaciones asignadas a las personas aspirantes, afectando al estudiantado y a las personas asesoras.
- XIII. **Desconocimiento de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.** Puede suceder: (a) realizar actos u omisiones que pudieran constituir faltas administrativas (p.ej. enriquecimiento ilícito u ocultamiento de conflicto de interés); (b) conflictos de interés que puedan afectar el desempeño objetivo e imparcial del empleo, cargo, comisión o funciones; o (c) incumplimiento de funciones y atribuciones de las personas servidoras públicas en la entidad.
- XIV. **Discrecionalidad en la asignación de diversos recursos económicos al interior del Centro.** Pueden asignarse de recursos fiscales de forma discrecional y sin transparencia ni rendición de cuentas.
- XV. **Acoso laboral.** El acoso laboral aparece en el Código de Ética como una de las principales conductas que las personas servidoras públicas deben evitar, pues laceran lo más profundo de la dignidad de una persona trabajadora.
- XVI. **Conductas o toma de decisiones sin considerar la igualdad sustantiva, la no discriminación y equidad de género.** En los procesos de evaluación, selección, asignación de recursos, en los cuales participan personas de diferente condición de género pueden existir violaciones con las disposiciones de la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.
- XVII. **Acoso y hostigamiento sexual.** A pesar de no haber denuncias recientes sobre acoso sexual y hostigamiento sexual, las encuestas realizadas por las personas consejeras en estos temas del Comité de Ética, arrojan que sí han existido casos en la institución.
- XVIII. **Falta de garantías para el adecuado funcionamiento de cuerpos colegiados.** Personas con cargos de mando podrían influir directa o indirectamente en las denuncias ante el Comité de Ética, afectando su imparcialidad.
- XIX. **Falta de seguimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética.** Ni el Comité de Ética, ni la Administración del CIO cuentan con un procedimiento específico para dar el adecuado seguimiento a las recomendaciones emitidas por el Comité.

Conductas ejemplares de las personas servidoras públicas

El Comité de Ética del CIO ha identificado las siguientes conductas que pudieran mitigar los riesgos éticos mencionados en la sección anterior, en conformidad con las directrices que rigen la actuación de las personas servidoras públicas mencionadas en el artículo 7 de la LGRA.

- I. **Uso adecuado de los recursos públicos.** Empleo los recursos públicos para fines laborales. Pongo en práctica las políticas sobre conflicto de interés y el uso de los recursos institucionales.
- II. **Participo en los procesos de compras y contratación de servicios en apego a la normativa y evitando actuar bajo conflicto de interés.** Participo en los procesos de compras y contratación de





servicios con objetividad, transparencia y austeridad, evitando favoritismos, conflictos de interés y actos de corrupción, y cumpliendo con la normativa aplicable:

- a) Llevo a cabo el proceso de compras y contratación de servicios en apego a la normativa aplicable vigente.
 - b) Como responsable del pago a proveedores, no obstaculizo ni demoro el proceso de pago correspondiente a proveedores.
- III. **Conocimiento de las condiciones de los contratos.** Como persona administradora de un contrato, conozco y respeto sus condiciones, protejo su objeto y resultados, y actúo en beneficio del Centro, asegurando su cumplimiento.
- IV. **Procesos relacionados con la selección, evaluación y permanencia del personal.** Como titular de Recursos Humanos o de alguna dirección, actúo conforme a la normativa en los procesos de reclutamiento, selección, ingreso, capacitación, evaluación, clima y cultura organizacional y estímulos.
- a) Prevengo conflictos de interés y actos de corrupción en los procesos relacionados con la selección, contratación, evaluación, promoción, suspensión, remoción, cese, rescisión o sanción del personal.
 - b) Realizo los procesos del personal científico y tecnológico conforme al Estatuto del Personal Académico. En el caso del personal administrativo, llevo a cabo el proceso de forma transparente, evitando la discrecionalidad y fomentando la superación del personal.
 - c) Actúo con objetividad e imparcialidad en la determinación y notificación de la rescisión laboral.
- V. **Participación en actividades de interés colectivo.** Participo activamente en actividades de interés colectivo propuestas por los órganos colegiados y Recursos Humanos, tales como: encuestas, capacitaciones y cursos para lograr los objetivos estratégicos del CIO, cumpliendo con el valor de cooperación. Asimismo, tendré una participación profesional en las actividades adicionales a mis funciones que se requieran.
- VI. **Aplicación de la normativa.** Cumpro con la normativa interna y externa en el desempeño objetivo e imparcial de mi empleo, cargo, comisión o funciones, para tal fin:
- a) Conozco y cumpro con la LGRA evitando ocultar actos que pudieran constituir faltas administrativas.
 - b) Conozco la normatividad interna cumpliendo con los principios de eficacia y eficiencia.
 - c) Como titular de alguna dirección o miembro de órganos colegiados me capacito continuamente en temas relacionados con la normativa interna y externa.
 - d) Como titular de alguna dirección mantengo un programa de actualización continua de cada proceso y normativa interna.
 - e) Me abstengo de interpretar la normativa dejando esta facultad al órgano colegiado correspondiente.
- VII. **Tomar decisiones valorando las opiniones del personal.** Como titular de área, actúo con profesionalismo, objetividad, colaborando y valorando las aportaciones del personal a mi cargo.
- VIII. **Actúo evitando divulgar información confidencial.** En los órganos colegiados y/o comités que formo parte, así como en la gestión de propiedad intelectual, me abstengo de divulgar información confidencial.
- IX. **Actúo con compromiso, vocación de servicio y proactivamente para atender las actividades encomendadas.** Identifico con claridad las funciones y actividades que se me encomiendan y las realizo con compromiso, vocación y proactivamente.





- X. **Actúo con profesionalismo, honestidad, eficacia y eficiencia.** En la Dirección de Formación Académica, se informa de forma clara y responsable al estudiantado sobre los procesos que deben seguir durante su formación.
- XI. **Actúo con respeto a los derechos humanos, con trato digno y sin discriminación.** Promuevo un ambiente laboral digno, respetuoso, inclusivo y libre de violencia y discriminación, respetando la dignidad de las personas servidoras públicas, estudiantes y ciudadanía.
- a) Me conduzco con dignidad y respeto hacia mis compañeras, compañeros de trabajo y estudiantes tanto del Centro como visitantes, no importando edad, religión, preferencia sexual, lugar de nacimiento o nivel jerárquico.
- b) Señalo ante las instancias competentes las violaciones a los derechos humanos y los actos de discriminación y violencia en los que pudiera atestiguar.
- XII. **Actúo con objetividad, imparcialidad y profesionalismo en los procesos de admisión a los programas de posgrado del Centro.** Durante el proceso de selección de los y las aspirantes a ingresar al posgrado, actúo siguiendo los principios de imparcialidad, objetividad, profesionalismo, transparencia, respeto y honestidad.
- XIII. **Actúo con transparencia e imparcialidad en la asignación de recursos.** Como titular de alguna dirección asigno recursos fiscales con transparencia, evitando la discrecionalidad y los conflictos de interés, así también, fomentando la rendición de cuentas, para este fin:
- a) Llevo a cabo el proceso de asignación de becas en apego al Lineamiento General de Becas Institucionales del CIO.
- b) Llevo a cabo el proceso de otorgamiento de estímulos con base en el Lineamiento para el Otorgamiento de Estímulos por Proyecto del Personal Científico y Tecnológico del CIO.
- XIV. **Actúo con respeto evitando conductas de acoso laboral.** Evito conductas de acoso laboral, consistentes en ignorar, excluir, agredir, amedrentar, humillar, intimidar, amenazar, maltratar u otras conductas similares. Así mismo, como titular de alguna dirección, jefatura, coordinación o cualquier puesto de mando, evito privar de permisos o beneficios que le correspondan al personal subordinado.
- XV. **Actúo considerando la igualdad sustantiva, no discriminación e igualdad de género.** Me conduzco con igualdad y equidad de género, conforme a la LGISMH. Para ello:
- a) Utilizo comunicación oral y escrita incluyente, que promueva la igualdad, equidad de género y no discriminación.
- b) Participo en capacitaciones sobre igualdad, equidad de género y no discriminación.
- c) Como responsable de un puesto de mando, tomo decisiones con perspectiva de género, especialmente en la evaluación, selección y asignación de recursos.
- XVI. **Actúo evitando el acoso y hostigamiento sexual.** Me conduzco en forma digna, evitando expresarme o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual en términos del Código de Ética y la LGRA. Además:
- a) Atiendo las capacitaciones en temas de prevención de acoso y hostigamiento sexual, así como de cultura de la denuncia y b) Señalo ante las instancias competentes los actos de acoso y hostigamiento sexual en los que pudiera atestiguar.
- XVII. **Atiendo las recomendaciones y los acuerdos emitidos por los órganos colegiados.** En cumpliendo con los principios de eficiencia y transparencia, además: a) Como miembro de órganos colegiados, mantengo y realizo procedimientos de seguimiento junto con las áreas correspondientes b) Como titular de alguna dirección, jefatura, coordinación o cualquier puesto de mando, me abstengo de intervenir en los procesos del Comité de Ética ostentando cargos e influencias, directamente o a través de terceras personas.





Instancias de implementación

Vigilancia. El Comité de Ética, conforme al ámbito de sus atribuciones, vigilará la observancia de lo dispuesto en este Código.

Consultas. Cualquier persona podrá consultar, a través de medios físicos o electrónicos, al Comité de Ética o al Órgano Interno de Control (OIC), sobre cualquier cuestión relacionada con la aplicación del presente Código. Las consultas en materia de conflicto de interés serán atendidas por el Comité de Ética, en términos de los numerales 95 al 98 de los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal.

- El Comité de Ética recibe consultas de manera presencial, las personas interesadas pueden acercarse a cualquier integrante del Comité; y de manera electrónica, a través de las direcciones de correo electrónico de cualquier integrante o a la del Comité de Ética comite.etica@cio.mx.
- El OIC por medio de la Oficina de representación en el CIO recibe consultas de manera presencial en las oficinas 237 y 238 del edificio A de la sede CIO de León; por teléfono al +52 477 4414200 Ext. 317; y en las direcciones de correos electrónicos: contraloria@cio.mx o ua_cio@secihti.mx

Interpretación. Corresponde al Comité de Ética la interpretación administrativa del presente Código, así como resolver los casos no previstos en el mismo; mientras que la del Código de Ética, así como la resolución de los casos no previstos en éste, será responsabilidad de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno a través de la Unidad de Políticas para el Servicio Público, de acuerdo al artículo 37 del Código de Ética.

Denuncias. Cualquier persona servidora pública o particular podrá denunciar los incumplimientos al Código ante las siguientes instancias:

- El Comité de Ética: con una visión preventiva, recibe denuncias por vulneraciones al Código de Conducta o al Código de Ética y, de ser el caso, emitirá una determinación en la que podrá realizar recomendaciones, en términos del artículo 89 de los Lineamientos para la operación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público. Las denuncias podrán enviarse a la dirección de correo electrónico denuncias@cio.mx. El procedimiento indicado para presentar y atender una denuncia se encuentra en el Protocolo para Presentar y dar Atención a Denuncias ante el Comité de Ética.
- El Órgano Interno de Control o, en su caso, la Oficina de Representación, a cargo, señalada en el artículo 2, apartados B y C, del Reglamento Interior de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, es la autoridad al interior de la Institución competente para conocer de denuncias por presuntas faltas administrativas, en términos de la LGRA, recibe denuncias personalmente en las oficinas 237 y 238, edificio A de la sede CIO de León, Guanajuato; mediante el buzón de Denuncias ubicado a un lado de la puerta 236 del edificio A, de la sede CIO de León; por medio de las direcciones de correos electrónicos contraloria@cio.mx, ua_cio@secihti.mx; mediante el SIDECA en el sitio web <https://sidec.buengobierno.gob.mx/>; y en la Plataforma Ciudadanos Alertadores Internos y Externos de la Corrupción: <https://alertadores.buengobierno.gob.mx/>, además de atender consultas en el número de teléfono +52 477 4414200, Ext. 317.



Protesta del código de conducta

Las personas servidoras públicas del CIO protestarán este Código de Conducta, mediante una "Carta compromiso" (Anexo), en la que asentarán conocer, comprender y dar cumplimiento a dicho instrumento, en términos del artículo 23 de la Ley Federal de Austeridad Republicana, y el numeral 8, fracción XIII, de los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 18 de septiembre de 2020.

Transitorios

PRIMERO. El presente Código entrará en vigor al día siguiente de su emisión por parte de la persona Titular del CIO.

SEGUNDO. Se abroga el Código de Conducta del CIO, emitido el día 16 de diciembre de 2025.

TERCERO. El Código de Conducta del CIO, deberá revisarse y en su caso actualizarse según el Comité lo considere pertinente de acuerdo a las necesidades de la institución o a las instrucciones de la UPSP, para propiciar la integridad y el comportamiento ético en la Administración Pública Federal.

CUARTO. Las direcciones a cargo de las actividades sustantivas del CIO, actualizarán sus respectivos manuales de buenas prácticas respecto al desarrollo de estas actividades, dentro de los 60 días naturales posteriores a la fecha de opinión favorable de la UPSP de la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno, para mitigar posibles riesgos éticos.

Fecha de emisión

El presente Código de Conducta fue emitido por la persona Titular del Centro de Investigaciones en Óptica, A. C. a propuesta del Comité de Ética, con la previa aprobación de la Oficina de Representación en el CIO adscrita al Órgano Interno de Control en la Secretaría de Ciencia, Humanidades, Tecnología e Innovación, en la ciudad de León, Guanajuato; **22 de septiembre de 2026.**

ATENTAMENTE

DRA. AMALIA MARTÍNEZ GARCÍA
DIRECTORA GENERAL
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN ÓPTICA, A.C.



Anexo: Carta compromiso

Carta compromiso

León, Guanajuato; a ____ de ____ de ____

Por medio de la presente, yo _____, persona servidora pública adscrita a la Dirección _____ del Centro de Investigaciones en Óptica A. C., con cargo de _____, número de personal _____, y CURP _____ suscribo la presente carta compromiso y, así mismo, rindo protesta de conocer, comprender y cumplir el Código de Conducta; lo hago de manera libre y voluntaria, sin que medie algún mecanismo de coacción para la realización de este acto; y el compromiso que asumo será válido para el Código de Conducta vigente; por lo que cualquier adición o reforma que éste tenga en el futuro, deberá ser nuevamente suscrita.

Firma: _____

