

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD




INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

Campanñas del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

2017

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Con la finalidad de que las relaciones personales y laborales al interior de este instituto sean siempre de cordialidad, de cooperación, de igualdad, de respeto, de inclusión y de respeto y apego al servicio público, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés mediante el trabajo de sus integrantes lanzará una campaña dividida en cuatro temas esenciales:



Por ello es que les informamos que en próximos meses se estará llevando a cabo por diversos medios, las campañas de difusión de estos temas.

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑOZ

Cualquier duda, comentario o sugerencia envía un correo a cometicainst@impd.edu.mx



**No
discriminación**



¿Quién es el culpable?

Una persona dejó su bolsa en el escritorio con el dinero que acababa de sacar del cajero, cuando regresó su cartera estaba vacía y las únicas personas que entraron a la oficina fueron un licenciado y una persona de intendencia.

Profesionalista Personal de intendencia

Es común que emitamos juicios sin tener evidencia. Esta es otra forma de discriminación.

No discrimines

Campaña contra la discriminación
Comité de Ética y Promoción del Cambio de Actitudes

¿Quién es el culpable?

Se registró con errores la información en el expediente de un paciente y los únicos que tienen acceso a él son el doctor y la secretaria.

Doctor Secretaria

Es común que emitamos juicios sin tener evidencia. Esta es otra forma de discriminación.

No discrimines

Campaña contra la discriminación
Comité de Ética y Promoción del Cambio de Actitudes

¿Quién es el culpable?

El microscopio de un laboratorio se descompuso por mal uso y los únicos que lo manejan son un investigador y un estudiante.

Investigador Estudiante

Es común que emitamos juicios sin tener evidencia. Esta es otra forma de discriminación.

No discrimines

Campaña contra la discriminación
Comité de Ética y Promoción del Cambio de Actitudes

¿Quién es el culpable?

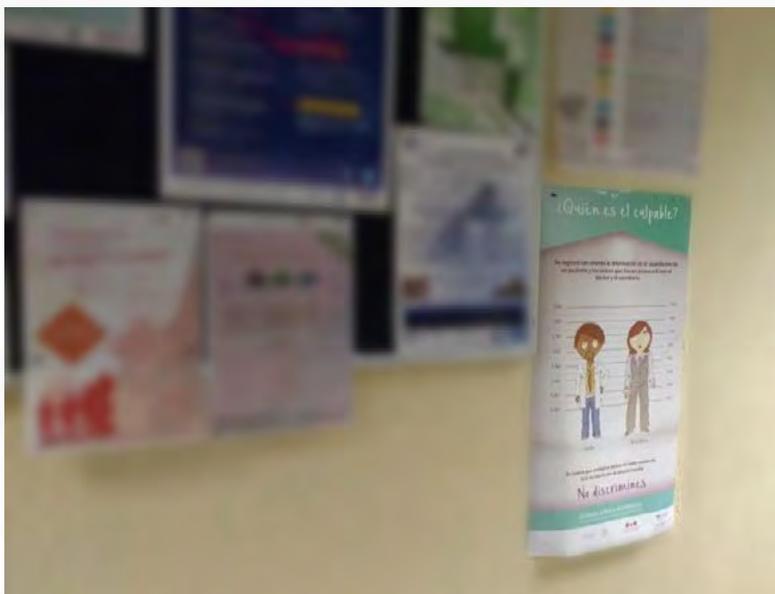
El familiar de un paciente llegó tarde a la visita por una situación ajena a él y ya no se le permitió el acceso.

Doctor Paciente

Es común que emitamos juicios sin tener evidencia. Esta es otra forma de discriminación.

No discrimines

Campaña contra la discriminación
Comité de Ética y Promoción del Cambio de Actitudes





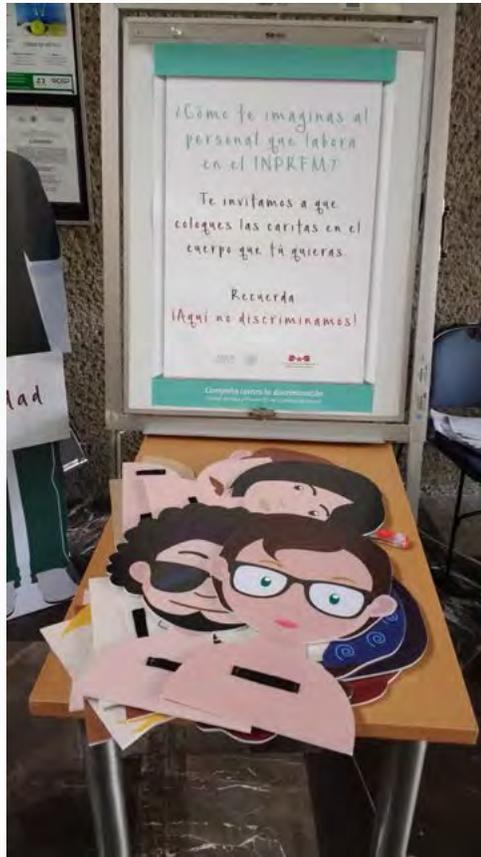


Campana contra la discriminación
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD









**Conflictos de
Interés y
Corrupción**

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Ya vimos la campaña de *No discriminación* ahora el **Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés** les platicará acerca de

Conflictos de
Interés y
Corrupción

a través de carteles y correos.

¡Espérenlos!

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑOZ

Conflictos de Interés y Corrupción

Ley General de Responsabilidades Administrativas
(Vigente a partir del 19 de Julio de 2017)



- Principios y obligaciones que rigen la actuación de servidores/as públicos/as;
- Establece las faltas administrativas graves y no graves de los servidores/as públicos/as;
- Prevé las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que éstos/as incurran, y
- Los mecanismos para prevenir e investigar responsabilidades administrativas, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes.



- Servidores/as públicos/as;
- Ex servidores/as públicos/as que se ubiquen en los supuestos de la Ley, y
- Particulares vinculados/as con faltas administrativas graves.

*LEY N.º 18.000 Ley General de Responsabilidades Administrativas para Servidores y Servidoras Públicos, Extenso, p. 11

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Conflictos de Interés y Corrupción



La comete la servidora o el servidor público que autoriza cualquier tipo de concentración así como la selección, nombramiento o designación, de quien se encuentre impedido/a por disposición legal o inhabilitado/a por resolución de la autoridad competente para ocupar un empleo, cargo o comisión en el servicio público o inhabilitado/a para realizar contrataciones con los entes públicos, siempre que en el caso de las inhabilitaciones, al momento de la autorización, estas se encuentren inscritas en el Sistema Nacional de Servidores Públicos y Particulares Sancionados de la Plataforma Digital Nacional.



Es responsable la servidora o el servidor público que falte a la veracidad en la presentación de las declaraciones de situación patrimonial o de intereses, para ocultar el incremento en su patrimonio o el uso y disfrute de bienes o servicios que no sea explicable o justificable, o un Conflicto de Interés.



Incurre en ella la servidora o el servidor público que, utiliza la posición que su empleo, cargo o comisión le confiere para inducir a que otro/a servidora/a pública/a efectúe, retrase u omita realizar algún acto de su competencia, para generar cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para su cónyuge, parientes, terceras personas con las que tenga una relación profesional, laboral o de negocios o para socios/as o sociedades de las que sean partes.

*LEY N.º 18.000 Ley General de Responsabilidades Administrativas para Servidores y Servidoras Públicos, p. 11

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Conflictos de Interés y Corrupción



Será responsable de encubrimiento la servidora o el servidor público que cuando en el ejercicio de sus funciones llegare a advertir actos u omisiones que pudieren constituir faltas administrativas, realice deliberadamente alguna conducta para su ocultamiento.



La comete el servidor o servidora pública que: tratándose de requerimientos o resoluciones de autoridades fiscalizadoras, de control interno, judiciales, electorales o en materia de defensa de los derechos humanos o cualquier otra competente, proporcione información falsa, así como no de respuesta alguna, retrase deliberadamente y sin justificación la entrega de la información, a pesar de que le hayan sido impuestas medidas de apremio conforme a las disposiciones aplicables.



Se actualiza cuando: las servidoras o los servidores públicos responsables de la investigación, substanciación y resolución de las faltas administrativas:

- Realicen cualquier acto que simule conductas no graves durante la investigación de actos u omisiones calificados como graves;
- No inicien el procedimiento correspondiente ante la autoridad competente, dentro del plazo de treinta días naturales, a partir de que tengan conocimiento de cualquier conducta que pudiera constituir una falta administrativa grave, faltas de particulares o un acto de corrupción, y
- Revelen la identidad de un denunciante anónimo protegido.

*LEY N.º 18.000 Ley General de Responsabilidades Administrativas para Servidores y Servidoras Públicos, Extenso, p. 14

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Conflictos de Interés y Corrupción



Se incurre por: adquirir para sí o para su cónyuge, parientes, terceras personas con las que tenga una relación profesional, laboral o de negocios o para socios/as o sociedades de las que sean parte, bienes inmuebles, muebles y valores que pudieren incrementar ventaja o beneficio privado, como resultado de información privilegiada (aquella que obtenga con motivo de sus funciones y que no sea del dominio público) de la cual haya tenido conocimiento. Esta restricción será aplicable inclusive cuando la servidora o el servidor público se haya retirado del empleo, cargo o comisión, hasta por un plazo de un año.



Es responsable la servidora o el servidor público que: ejerce atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga; para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para su cónyuge, parientes, terceras personas con las que tenga una relación profesional, laboral o de negocios o para socios/as o sociedades de las que sean parte o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público.



Se incurre por: intervenir 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. Al tener conocimiento de los asuntos mencionados, la o el servidor público debe informar tal situación a su jefe/a inmediato/a o al órgano que determine las disposiciones aplicables de los entes públicos, solicitando sea excusado/a de participar en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de los mismos.

*LEY N.º 18.000 Ley General de Responsabilidades Administrativas para Servidores y Servidoras Públicos, Extenso, p. 10-11

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Conflictos de Interés y Corrupción



Se incurre por exigir, aceptar, obtener o pretender obtener, por sí o a través de terceros, con motivo de sus funciones, cualquier beneficio no comprendido en su remuneración como servidor/a pública/o, que podría consistir en dinero; valores; bienes muebles o inmuebles, incluso mediante enajenación en precio notoriamente inferior al que se tenga en el mercado; donaciones; servicios; empleos y demás beneficios indebidamente para sí o para su cónyuge, parientes, terceros con los que tenga una relación profesional, laboral o de negocios o para socios o sociedades de las que sean parte.



Comete peculado: la o el servidor público que autoriza, solicita o realice actos para el uso o apropiación para sí o para su cónyuge, parientes, terceros con los que tenga una relación profesional, laboral o de negocios o para socios/as o sociedades de las que sean parte, de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, sin fundamento jurídico o en contraposición a las normas aplicables.



Es responsable del mismo, la servidor/a o el servidor público que autoriza, solicita o realiza actos para la asignación o desvío de recursos públicos, sean materiales, humanos o financieros, sin fundamento jurídico o en contraposición a las normas aplicables.

*LEY 173. Manual sobre el Sistema Nacional Anticorrupción para Servidores y Servidoras Públicas Federales, p. 17-18

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD



Conflictos de Interés y Corrupción



Las faltas administrativas no graves son actos u omisiones con los que se incumplan o transgredan las obligaciones previstas en los artículos 49 y 50 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas siguientes:

1. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto; tanto a los demás servidores públicos como a los particulares con los que llegase a tratar en los términos que se establezcan en el Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;
2. Denunciar los actos u omisiones que en ejercicio de sus funciones llegare a advertir, que puedan constituir faltas administrativas;
3. Atender las instrucciones de sus superiores, que sean acordes con las disposiciones relacionadas con el servicio público;
4. Presentar en tiempo y forma las declaraciones de situación patrimonial y de intereses;
5. Registrar, integrar, custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo tenga bajo su responsabilidad e impedir su uso indebido;
6. Supervisar que las y los servidores públicos sujetos a su dirección, cumplan con las obligaciones que los rigen;
7. Rendir cuentas sobre el ejercicio de las funciones;
8. Colaborar en los procedimientos judiciales y administrativos en los que sea parte;
9. Cerciorarse antes de la celebración de contratos de adquisiciones, arrendamientos, servicios, obra pública o para la enajenación de todo tipo de bienes que no se actualice un conflicto de interés, y
10. Evitar causar daños y perjuicios a la Hacienda Pública o al patrimonio de un ente público, de manera culpable o negligente y sin incurrir en alguna de las faltas administrativas graves.

*LEY 173. Manual sobre el Sistema Nacional Anticorrupción para Servidores y Servidoras Públicas Federales, p. 18-19

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD



Conflictos de Interés y Corrupción



A las y los servidores públicos que incurran en faltas administrativas no graves, la Secretaría o los Órganos Internos de Control impondrán una o más de las sanciones siguientes:

- Amonestación pública o privada;
- Suspensión de uno a treinta días naturales del empleo, cargo o comisión;
- Destitución de su empleo, cargo o comisión, e
- Inhabilitación temporal de tres meses a un año para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos servicios u obras públicas.

A las y los servidores públicos que incurran en faltas administrativas graves, el Tribunal Federal de Justicia Administrativa impondrá una o más de las sanciones siguientes:

- Suspensión de treinta a noventa días naturales del empleo, cargo o comisión;
- Destitución del empleo, cargo o comisión;
- Sanción económica, e
- Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios y obras públicas, de uno a veinte años, dependiendo de la afectación de la falta administrativa, y de tres meses a un año en caso de no causar daños y perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno.

*LEY 173. Manual sobre el Sistema Nacional Anticorrupción para Servidores y Servidoras Públicas Federales, p. 20

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD



Conflictos de Interés y Corrupción

¿Cuáles son las autoridades competentes que investigan y sancionan?



- La Secretaría de la Función Pública y sus homologas en las entidades federativas.
- Los Órganos Internos de Control.
- La Auditoría Superior de la Federación y las Entidades de fiscalización superior de las entidades federativas.
- Unidades de Responsabilidades de las Empresas productivas del Estado.



- La Secretaría de la Función Pública y sus homologas en las entidades federativas o los Órganos Internos de Control o unidades de responsabilidades administrativas, tratándose de faltas no graves.
- El Tribunal Federal de Justicia Administrativa y su homologos en las entidades federativas, tratándose de faltas administrativas graves y actos de particulares vinculados/as con faltas administrativas graves.

*LEY 173. Manual sobre el Sistema Nacional Anticorrupción para Servidores y Servidoras Públicas Federales, p. 21-22

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD



Conflictos de Interés y Corrupción



Concepto de servidor público

En términos del artículo 108 Constitucional, son consideradas servidoras y servidores públicos: "los representantes de elección popular, los miembros del Poder Judicial de la Federación, los funcionarios y empleados y en general, toda persona que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Congreso de la Unión o en la Administración Pública Federal, así como los servidores públicos de los organismos a los que la Constitución otorgue autonomía, quienes serán responsables por los actos u omisiones en que incurran en el desempeño de sus respectivas funciones".

*Fuente: Manual sobre el Sistema Nacional Anticorrupción para Servidores y Servidoras Pùblicos Federales, p. 7.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

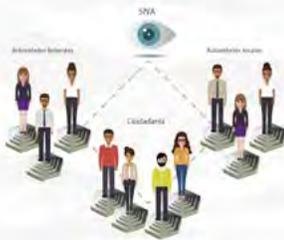


Conflictos de Interés y Corrupción

¿Qué es el Sistema Nacional Anticorrupción (SNA)?

En atención a lo previsto en el artículo 113 Constitucional, el SNA es una instancia de coordinación entre distintas autoridades federales y locales, encargadas de la prevención, detección y sanción de responsabilidades administrativas y hechos de corrupción, así como de la fiscalización y control de recursos públicos, en el cual participa la ciudadanía a través de un Comité de Coordinación que se ha establecido a nivel Constitucional y legal, con

el objetivo de combatir de manera más eficaz el fenómeno de la corrupción en el servicio público y que incluye mecanismos de colaboración, intercambio de información y diseño de políticas integrales en materia, aplicables a las autoridades que lo integran.



*Fuente: Manual sobre el Sistema Nacional Anticorrupción para Servidores y Servidoras Pùblicos Federales, p. 4.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Conflictos de Interés y Corrupción

¿En qué me aplica el SNA como servidor/a público/a?

A través de la promulgación de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y las reformas al Código Penal Federal, el SNA establece un régimen de responsabilidades para los servidores públicos y particulares de carácter administrativo y penal por la comisión de actos relacionados con hechos de corrupción.

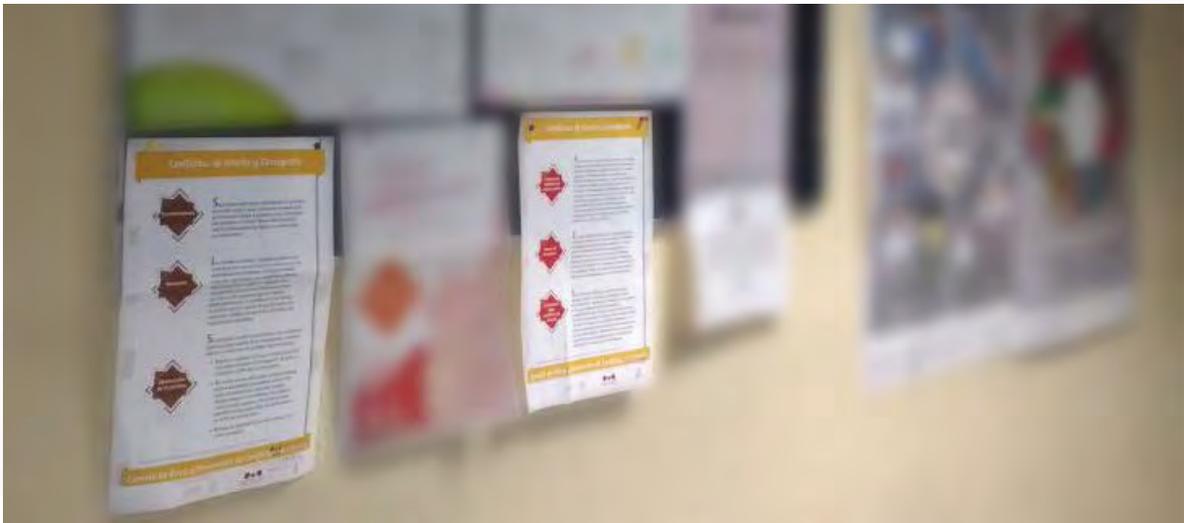
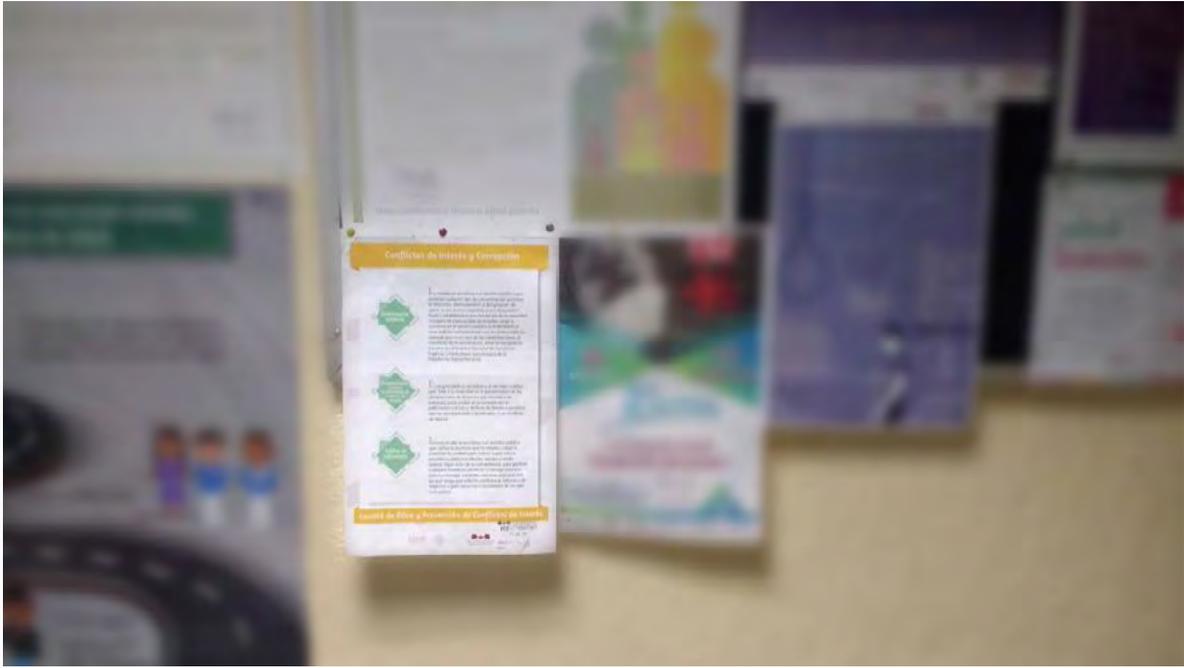
Cuando un servidor o servidora pública incumpla con las citadas disposiciones legales, las autoridades competentes realizarán las investigaciones correspondientes para determinar si se cometió algún delito o si se incurrió en alguna falta administrativa y, en su caso, impondrán las sanciones correspondientes.



*Fuente: Manual sobre el Sistema Nacional Anticorrupción para Servidores y Servidoras Pùblicos Federales, p. 7.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés







Valores



Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Ya hablamos de los temas de *No discriminación y Conflictos de Interés y Corrupción*, ahora el **Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés** abordará el tema de los



que rigen este instituto,
a través de carteles, correos y pendones.

¡Espérenlos!

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD



INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

Valores

Realizo mi trabajo con compromiso e integridad

✓ Si trabajo concentrado
✗ No me distraigo de mis labores constantemente

Realizo el trabajo que me corresponde de forma eficiente
No desatendo mi trabajo al realizar otras actividades que no se relacionan con mi función.

No me dirijo de forma irrespetuosa a mis compañeros ni a ningún usuario del Instituto
Me comunico y comparto mis ideas para lograr mejores resultados

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Valores

Comunicación efectiva

La forma en la que nos comunicamos debe de ser de forma asertiva, clara y directa

dece

Y así evitar malinterpretaciones que provoquen un conflicto

Respetar los principios de honestidad y transparencia en el momento de comunicarnos. La práctica de colaboración y apertura nos ayuda a generar mejores resultados.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Valores

Dentro del INPRFM todos somos iguales. Respeta a tus compañeros y usuarios del Instituto.

La cooperación y el trato digno nos ayudan a crear un mejor espacio de convivencia.



Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés



Valores

Cooperación
Comunicación
Eficiencia
Integridad
Respeto
Equidad



COLABORACIÓN
ciudad
Honradex
Responsabilidad
Tolerancia

Como servidores públicos somos parte de un equipo y debemos actuar de forma ética para alcanzar los objetivos del Instituto en beneficio de la sociedad

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés




Con ética logramos un mejor ambiente de trabajo que nos ayuda a lograr los mejores resultados como instituto.

Integridad

Es hacer lo correcto sobre todo cuando nadie está viendo.

Decálogo del actuar ético

Nos puedes encontrar en el edificio de Gobierno

Contáctanos en: cometicainst@imp.edu.mx

Como parte del instituto debemos comprometernos con una forma ética de actuar a través de principios que nos permitan convivir de forma profesional y armónica.



1. Entiendo que mi labor en el instituto es en beneficio del interés público ya que mi trabajo contribuye al bien social.



2. Realizo mis actividades cumpliendo las normas y principios éticos, buscando la justicia.

3. Acepto mi cargo en el instituto como parte de un equipo, con lealtad y compromiso a éste.



4. Tomo mis decisiones basadas en la honradez e integridad.

5. Soy veraz, ya que este es el fundamento de la confianza en mi relación con mis compañeros y compañeras.

6. Pongo en mi trabajo el mayor empeño para ser eficiente y lograr los mejores resultados.



7. Trato con discreción y sin fin de beneficiarme o beneficiar a terceros, información y datos que conozco gracias al desempeño de mis actividades en el instituto.



8. Soy imparcial ya que sirvo a todos y todas por igual.

9. No abuso de mi cargo al trabajar en el instituto, respetando los derechos humanos en mi actuación.

10. Soy cortés con mis compañeros y con todos los usuarios del Instituto.

Valores

Realizo mi trabajo con compromiso e integridad



Realizo el trabajo que me corresponde de forma eficiente.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SAUD  

Valores

Realizo mi trabajo con compromiso e integridad



No me distraigo de mis labores constantemente

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SAUD  

Valores

Realizo mi trabajo con compromiso e integridad



No descuido mi trabajo al realizar otras actividades que no se relacionan con mi función

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SAUD  

Valores

Realizo mi trabajo con compromiso e integridad



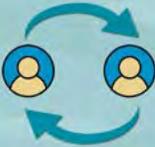
No me dirijo de forma irrespetuosa a mis compañeros ni a ningún usuario del Instituto

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SAUD  

Valores

Realizo mi trabajo con compromiso e integridad



Me comunico y comparto mis ideas para llegar a mejores resultados

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SAUD  

Valores

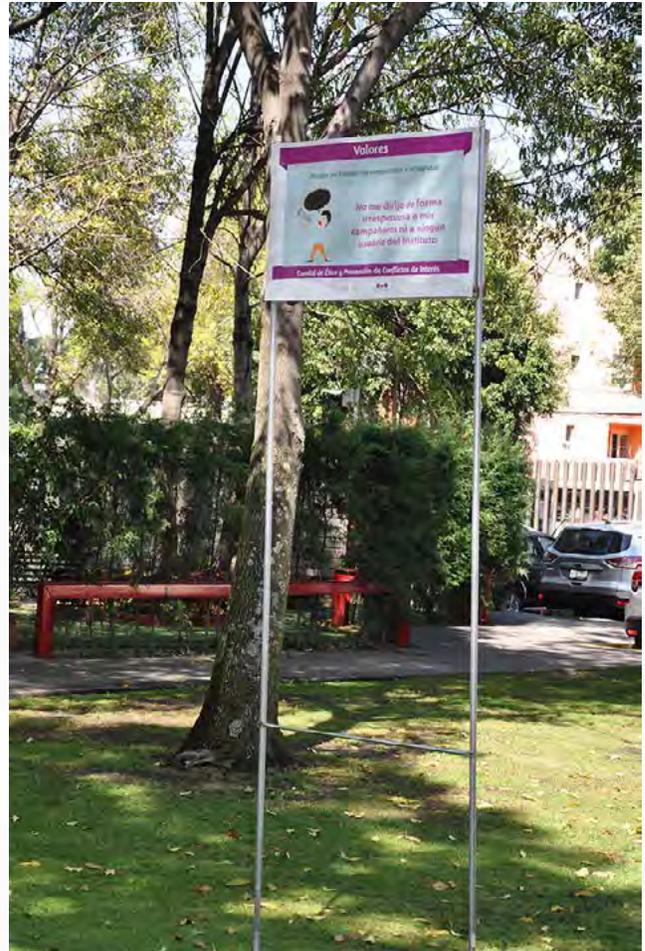
Realizo mi trabajo con compromiso e integridad



Sí trabajo concentrado

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SAUD  





Hostigamiento y Acoso Sexual

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

Ya hablamos de los temas de *No Discriminación, Conflictos de Interés y Corrupción, y Valores*, ahora el **CEPCI** abordará el último tema del año

Hostigamiento
Sexual y
Acoso
Sexual

y será a través de carteles y de una plática de sensibilización a la que los invitaremos

¡Espérenlos!

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

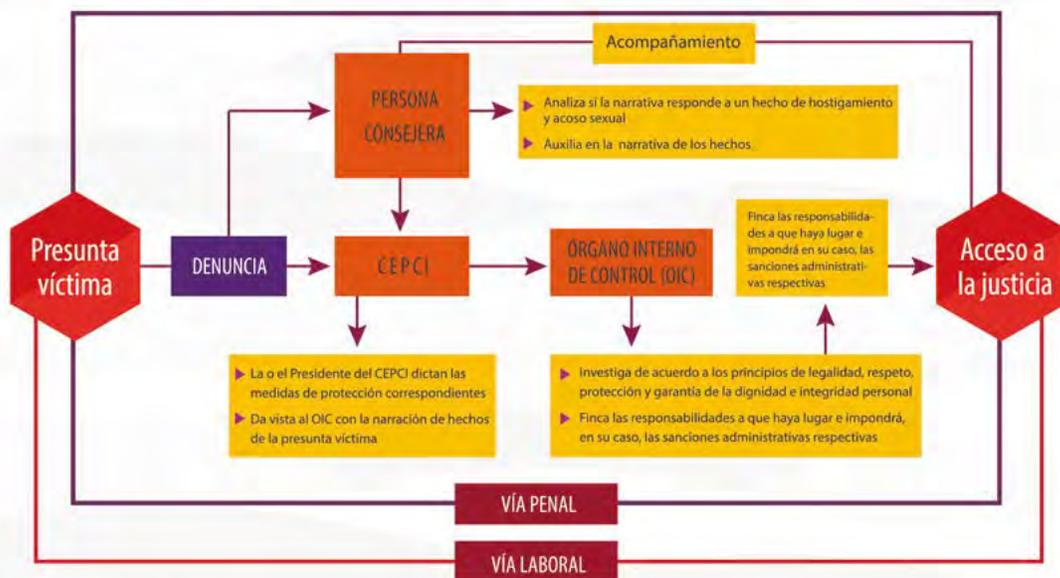


INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑOZ



Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

Ruta de denuncia en caso de hostigamiento y acoso sexual en el INPRFM



Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

te invita al

Taller de sensibilización

Prevención del
hostigamiento y
acoso sexual

“Reconocimiento de los límites del respeto”

En donde se abordarán conceptos básicos, conductas, consecuencias físicas y mentales, se explicará el alcance del CEPCI y se analizará un caso de publicidad cada uno de los días.

27
octubre

Beatriz Cerda de la O
Gabriela Saldivar Hernández
Paola Andrade Ledesma

12:00
a
13:00

3
noviembre

Claudia Unikel Santoncini
Ana Lilia Cerda Molina
Paola Andrade Ledesma

Entrada libre / Auditorio del INPRFM

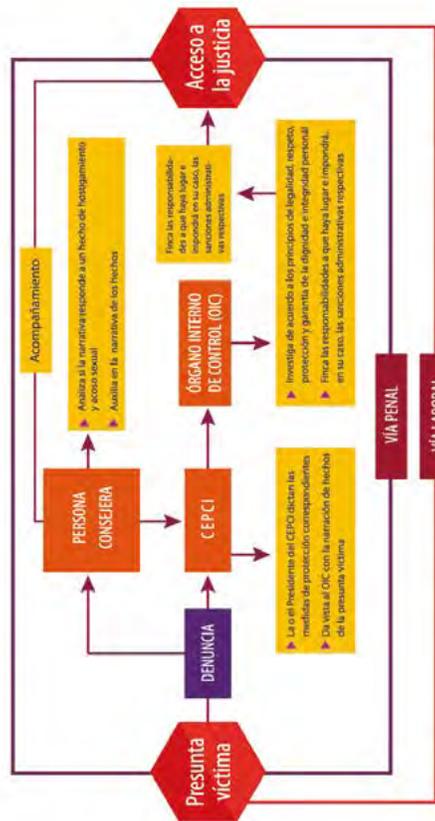
Informes: difusion@imp.edu.mx / 4160-5421 y 4160-5484
Calzada México Xochimilco #101 Col. San Lorenzo Huipulco, Delegación Tlalpan, C.P. 14370, CDMX



Campaña para el reconocimiento de los límites de respeto



Ruta de denuncia en caso de hostigamiento y acoso sexual en el INPPFM



Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)



Antecedentes

- El 31 de octubre de 2011, se instaló el Subcomité para la Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual y Prevención del Hostigamiento Laboral en el INPPFM, cuya función principal era la de preservar un ambiente de trabajo sano y libre de estas conductas.
- El 29 de febrero de 2012, la Dra. María Elena Medina-Mora, Directora General de este Instituto emitió un Pronunciamiento Informando a las y los trabajadoras/es del INPPFM sobre su derecho de denuncia, a través de una queja, posibles casos de Hostigamiento Sexual (HS) y Acoso Sexual (AS).
- Desde finales del 2016 el CEPCI conoce de casos en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, nombrando 3 consejeras permanentes, que colaboran junto con el Comité para la atención y prevención de HS y AS.
- En el mes de diciembre de 2016 la Dra. María Elena Medina-Mora realizó un nuevo pronunciamiento en materia de HS y AS denominado "Cero tolerancia".

Objetivo

Difundir el procedimiento y los alcances de la denuncia en caso de ser víctima de acoso y hostigamiento sexual y recordar la definición de estas conductas.

Conductas que vulneran a la Regla de Integridad N°13 del Código de Ética y Conducta del INPPFM

- Todas las conductas mencionadas son de carácter enunciativo y no limitativo.
- Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones.
 - Espiar a una persona mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
 - Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

No verbales

- Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna otra u otras personas.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.

Verbales

- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.

Hostigamiento sexual

Opera de manera **vertical**, de parte de un superior jerárquico.

Acoso sexual

Opera de forma **horizontal**, entre personas de jerarquías homólogas o menores a la de la persona acosada.

El hostigamiento sexual y acoso sexual

- Son dos formas de violencia que se ejercen en el ámbito laboral, expresadas de manera verbal, física o ambas, relacionadas con la sexualidad y lascivia que vulneran los derechos humanos de quienes lo sufren.
- Son conductas impropias, no deseadas como ofensivas y humillantes.
- Constituye una violación al derecho por una vida libre de violencia y una causa de discriminación.
- Expresan relaciones de poder basado en motivos de género; es una demostración unilateral de fuerza.
- Son hechos generalmente invisibilizados, que operan como parte de un continuo de conductas.

Consecuencias del HS y AS

La presunta víctima puede presentar:

- Dificultades para acceder a trabajos de alto nivel y buenos salarios, víctimas de segregación ocupacional, discriminación en el ámbito laboral de sus propios compañeros/as.
- Afecta su economía.
- Afecta su integridad física y mental: trastornos de sueño, ansiedad, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, hipertensión.

