COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018

I. Introducción.

Con el fin de dar cumplimiento a las acciones del Gobierno Federal que buscan propiciar la integridad de los servidores públicos, apegando su actuar a los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, y con el propósito de que impere en los servidores públicos una conducta ética que fortalezca a las instituciones públicas y que a su vez responda a las necesidades de la sociedad, la Secretaría de la Función Pública expidió el *Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015.

El acuerdo establece la necesidad de que las entidades y dependencias cuenten con Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses, que vigilen el cumplimiento del *Código de Ética de los Servidores Públicos* y el Código de Conducta de las mismas.

En complemento al acuerdo anterior, el 2 de septiembre de 2016 se publicó también en el Diario Oficial de la Federación, el acuerdo que incluye la regla de integridad denominada “Comportamiento digno”, además de establecer las modificaciones necesarias para sentar las bases y facultar a los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés para conocer de los asuntos que en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual se presenten al interior de las instituciones.

Posteriormente se publicó en el Diario Oficial de la Federación, con fecha 17 de julio de 2017, el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la Atención de Presuntos actos de Discriminación. En este orden de ideas, el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz, con fecha 14 de diciembre de 2015, instaló formalmente el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

II. Plan Anual de Actividades 2018.

La primera de las actividades desarrolladas por el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses al inicio del 2018, fue la preparación y aprobación del Programa de Anual de Trabajo, mismo que se presenta a continuación.

El Programa Anual de Trabajo para 2018 fue elaborado con base en la "Guía para la Elaboración de un Plan Anual de Trabajo", preparada por la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Intereses (UEEPCI) de la Secretaría de la Función Pública (SFP). Así mismo se tomaron como antecedentes el PAT 2016, 2017 y los Informe Generales de Actividades correspondientes. La propuesta de Programa Anual de Trabajo 2018 (PAT 2018) del CEPCI-INPRFM fue enviada por correo electrónico con anticipación a los miembros del Comité, para su revisión, comentarios y sugerencias de modificaciones. Incorporadas éstas a la versión final, el pleno de la asamblea lo aprobó por unanimidad durante la Segunda Sesión Ordinaria celebrada el 21 de marzo de 2018, según consta en el Acta correspondiente.

Programa Anual de Trabajo 2018 del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz

Objetivo General: Fortalecer los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia como parte del desempeño de los servidores públicos, a través de la comprensión y aplicación de la heurística y su método, en la Ética y el conflicto de Intereses, a fin de minimizar conductas de corrupción y otras que transgredan el Estado de Derecho.

	Objetivo	Meta	Actividad	Unidad de Medida	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Avance %
1	Elaboración, aprobación y difusión del Plan Anual de Trabajo del CEPCI-INPRFM para 2018	Cumplir adecuadamente con los propósitos del CEPCI-INPRFM	Estructurar, Implementar y cumplir el del Plan Anual de Trabajo del CEPCI-INPRFM para 2018	Plan Anual de Trabajo 2018 del CEPCI-INPRFM		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100
2	Contar con un Código de Conducta actualizado, específico para el INPRFM	Actualización, aprobación y divulgación del Código de Conducta CEPCI-INPRFM 2018	Actualizar el contenido de acuerdo con la normatividad aplicable vigente. Aprobar, difundir y aplicar el Código de Conducta 2018	Código de Conducta 2018 CEPCI-INPRFM			X	X									100
3	Actualización de las bases establecidas para la adecuada integración, organización y funcionamiento del CEPCI-INPRFM 2018	Actualización, aprobación y divulgación de las Bases de Integración Organización y Funcionamiento del CEPCI-INPRFM 2018	Actualizar el contenido de acuerdo con la normatividad aplicable vigente. Aprobar, difundir y aplicar las Bases de Integración Organización y Funcionamiento del CEPCI-INPRFM	Bases de Integración organización y funcionamiento del CEPCI-INPRFM 2018			X	X									100

	Objetivo	Meta	Actividad	Unidad de Medida	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Avance %
4	Actualización del Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias ante el CEPCI-INPRFM 2018	Actualización, aprobación y divulgación del Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias ante el CEPCI-INPRFM 2018	Actualizar el contenido de acuerdo con la normatividad aplicable vigente. Aprobar, difundir y aplicar el Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias ante el CEPCI-INPRFM 2018	Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias ante el CEPCI-INPRFM 2018			X	X									100
5	Desarrollar, aprobar e implementar el Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias relativas a hostigamiento y acoso sexual y a posibles actos de discriminación	Desarrollo, aprobación y divulgación del Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias relativas a hostigamiento y acoso sexual y a posibles actos de discriminación	Desarrollar el contenido de acuerdo con la normatividad vigente. Aprobar, difundir y aplicar el Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias relativas a hostigamiento y acoso sexual y a posibles actos de discriminación	Procedimiento y el Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y Denuncias relativas a hostigamiento y acoso sexual y a posibles actos de discriminación			X	X									100
6	Capacitar a los miembros del CEPCI-INPRFM en materia de ética y conflictos de interés.	Conocer los aspectos teóricos y prácticos de la ética en la administración pública y las instituciones de salud.	Cursos y conferencias para la formación y actualización de los miembros del CEPCI-INPRFM, en materia de ética en el servicio público.	Curso y conferencias. Alumnos acreditados.				X	X			X					100

	Objetivo	Meta	Actividad	Unidad de Medida	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Avance %
7	Integrar los valores y principios constitucionales, del Código de Ética, de las Reglas de Integridad y del Código de Conducta del INPRFM, a las conductas de los servidores públicos del INPRFM en el desempeño de sus labores.	Promover entre los diversos niveles jerárquicos del personal del INPRFM el conocimiento y aplicación de los principios éticos contenidos en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.	Impartición de sesiones informativas sobre la relación entre servicio público, actuar individual, ética y conflicto de interés.	Sesiones informativas, cursos y conferencias Asistentes registrados				X	X	X		X	X	X			100
8	Cumplir con las funciones correspondientes al CEPCI-INPRFM.	Realizar al menos tres sesiones ordinarias durante el año.	Realización de las sesiones ordinarias y extraordinarias convocadas.	Sesiones realizadas	X		X		X		X		X		X		100
9	Establecer las comisiones temporales que atiendan en lo particular las quejas o denuncias recibidas por el CEPCI-INPRFM.	Atender de acuerdo con el procedimiento vigente las consultas, quejas y denuncias recibidas.	Recibir, canalizar, atender e informar sobre la resolución relativa a cada una de las consultas, quejas y denuncias recibidas.	Comisiones e integrantes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	100

	Objetivo	Meta	Actividad	Unidad de Medida	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Avance %
10	Fortalecer La mejora de procesos en materia de Ética, Integridad y Prevención de Conflictos entre las y los servidores públicos del INPRFM.	Identificar los procesos que serán impactados positivamente por la atención a las denuncias.	Elaborar y presentar el Informe Anual de Actividades a la Directora del Instituto y a la UEEPCI, incluyendo los procesos impactados.	Informe anual												X	100

Fecha de Aprobación: 15 de Marzo de 2018

III. Cumplimiento del PAT 2018.

Se llevó a cabo el 95% de las actividades en los términos planteados, cumpliéndose en la mayoría de los casos los objetivos y metas establecidas.

1. Se actualizó, aprobó, publicó y difundió a todo el personal del Instituto el Código de Ética y Conducta, cuya versión digitalizada puede consultarse en formato PDF en la siguiente liga: http://inprf.gob.mx/inprf/archivos/codigo_etica_conducta_COMERI_2018.pdf en la página WEB del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

2. Se actualizaron, aprobaron y difundieron al personal del Instituto las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del CEPCI-INPRFM, cuya versión digitalizada puede consultarse en formato PDF en la siguiente liga: http://inprf.gob.mx/inprf/archivos/BASES_FUNCIONAMIENTO_CEPCI_2018.pdf en la página WEB del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

3. Se elaboró, aprobó y difundió al personal del Instituto el Plan Anual de Trabajo del CEPCI-INPRFM, cuya versión digitalizada puede consultarse en formato PDF en la siguiente liga: http://inprf.gob.mx/inprf/archivos/programa_anual_trabajo_2018.pdf en de la página WEB del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

4. Se actualizó, aprobó, publicó y difundió a todo el personal del Instituto el Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias, cuya versión digitalizada puede consultarse en formato PDF en la siguiente liga: http://inprf.gob.mx/inprf/archivos/protocolo_recepcion_atencion_quejas_denuncias_INPRFM_2018.pdf en de la página WEB del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

5. Se actualizó, aprobó, publicó y difundió a todo el personal del Instituto el Procedimiento para la recepción y atención de quejas y denuncias del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés 2018, cuya versión digitalizada puede consultarse en formato PDF en la siguiente liga: http://inprf.gob.mx/inprf/archivos/PROCEDIMIENTO_CEPCI_COMERI_2018.pdf en de la página WEB del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

6. Se actualizó, aprobó, publicó y difundió a todo el personal del Instituto el Protocolo para la recepción y atención de quejas y denuncias del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés 2018 en Materia de Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual y No Discriminación, cuya versión digitalizada puede consultarse en formato PDF en la siguiente liga:http://inprf.gob.mx/inprf/archivos/protocolo_quejas_HSyAS_discriminacion_2018.pdf en de la página WEB del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

7. Se complementó la formación de los miembros del CEPCI-INPRFM en materia de ética y de conflictos de intereses. Los integrantes del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses asistieron a las diferentes mesas de trabajo que se desarrollaron en la Secretaría de la Función Pública relativa a los cambios en los Lineamientos Generales para Propiciar la Integridad y el Comportamiento Ético en la Administración Pública Federal.

En materia de *capacitación* en el año 2018, específicamente en el mes de febrero del año en curso se capacitó a los médicos residentes de nuevo ingreso a fin de que se familiarizaran con el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, sus miembros y funciones, así como el que conocieran el Código de Ética y Conducta que rige al interior del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.

En los meses de enero y febrero de 2018, las personas asesoras en materia de discriminación tomaron los cursos *"El ABC de la igualdad y la no discriminación" y "Actuación de los Comités de Ética y Prevención de conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación."*

En el mes de marzo de 2018 las personas asesoras en materia de Discriminación asistieron a la segunda reunión de implementación del protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación que se desarrolló en el tema de acompañamiento para la implementación del protocolo en la atención de casos por presuntos actos de discriminación.

En los meses de abril y mayo de 2018 se impartieron dos cursos, el primero denominado "*CÓDIGO DE ÉTICA, tomando decisiones éticas." y "ANTICORRUPCIÓN, una cultura con valores.",* celebrados el 27 de abril y 04 de mayo de 2018 respectivamente, dirigido a los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, Comité de Bioética y Comité de Ética en Investigación.

El 30 de mayo de 2018 se llevó a cabo la plática de sensibilización en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Con fecha 28 de junio 2018 el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en coordinación con el área de Calidad y Seguridad del Paciente con enfoque de riesgos, llevaron a cabo la plática "Sensibilización y prevención de la discriminación hacia las personas de la diversidad sexual (LGBTTTIQ+) y hacia el hostigamiento y el acoso sexual en el INPRFM", la cual se llevó a cabo con la finalidad reforzar la plática previa del mes de mayo.

El día 30 de agosto de 2018, se llevó a cabo la plática de violencia laboral impartida por el doctor Jesús Felipe Uribe Prado, con la cual se reforzó el tema de valores institucionales y discriminación.

8. Se promovió entre los diversos niveles jerárquicos del personal del INPRFM el conocimiento y aplicación de los principios éticos contenidos en el Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta Ética, en sus versiones actualizadas para 2018, mediante la realización de sesiones informativa acerca de las funciones del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses y la presentación del Código de Ética y Conducta, a la que se convocó a todo el personal de la Institución, mediante carteles e invitaciones personales por correo electrónico.

Se llevaron a cabo tres sesiones por parte del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, dos de capacitación propiamente entendida, la primera celebrada en el marco del ***Curso. Calidad y seguridad del paciente con enfoque de riesgos*** en la que se capacitó en ***materia de conflictos de interés y corrupción,*** esta sesión se llevó a cabo el día 25 de octubre de 2018.

El 07 de diciembre de 2018 se impartió la conferencia ***"El derecho a la no discriminación en la atención a la salud"*** presentada por el Mtro. Jorge Alfonso Torres Romero Subdirector de Medidas Administrativas y de Reparación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con una asistencia de aproximadamente 81 personas.

9. Se realizaron con éxito las 6 sesiones ordinarias programadas bimestralmente de acuerdo con el calendario aprobado, y se efectuó una sesión extraordinaria, convocada a fin de desahogar oportunamente todos los asuntos pendientes y atender las quejas y denuncias recibidas, en las siguientes fechas:

- Primera sesión ordinaria 18 de enero del 2018.
- Segunda sesión ordinaria 15 de marzo del 2018.
- Tercera sesión ordinaria 17 de mayo del 2018.
- Cuarta sesión ordinaria 19 de julio del 2018.
- Quinta sesión ordinaria 27 de septiembre del 2018.
- Sexta sesión ordinaria 21 de noviembre de 2018.
- Primera sesión extraordinaria 28 de noviembre del 2018.

En el Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de las Actividades de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses (SSECCOE) se han adjuntado las convocatorias, listas de asistencia y actas correspondientes a las 6 sesiones ordinarias y la extraordinaria.

Se difundieron también los formatos para la presentación de quejas y denuncias, y las diversas opciones para hacerlos llegar al Comité, ya sea depositando físicamente los documentos en alguno de los 5 buzones colocados en los distintos edificios, por correo electrónico a la dirección del CEPCI-INPRFM: cometicainst@imp.edu.mx, por teléfono a la extensión de la Secretaria Ejecutiva (5153), o personalmente entregándola a cualquiera de los miembros del Comité.

10. El Programa Anual de Trabajo también contempla como parte de las actividades del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés la atención de las quejas que se presenten ante éste y la conformación de comisiones investigadoras provisionales para la atención e indagación de los hechos que constituyen la delación, las cuales se han cumplido cabalmente.

A continuación el informe estadístico de las denuncias y quejas que se presentaron ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz durante 2018.

No. Asunto	Fecha de Recepción	Motivos	Principio o valor transgredido del Código de Conducta	Fecha y sentido de la determinación
001/2018	17/01/2018	Discriminación	Discriminación	Se atiende por parte de CONAPRED y a la par por parte del INPRFM.
002/2018	16/01/2018	Malos tratos	Respeto, Trato Digno Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
003/2018	01/02/2018	Respeto	Respeto, Trato Digno Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
004/2018	15/03/2018	Respeto	Respeto, Trato Digno Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
005/2018	20/03/2018	Respeto	Respeto, Trato Digno Calidad Y Tolerancia	Por escrito de fecha 19 de septiembre de 2019, la quejosa se desistió de la queja.
006/2018	18/04/2018	Falta de Respeto	Respeto	Se atendió y se emitió recomendación.
007/2018	11/04/2018	Malos tratos	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	El quejoso no aportó mayores elementos, por lo que no fue posible darle trámite
008/2018	24/04/2018	Falta de respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
009/2018	23/04/2018	Falta de Respeto	Respeto e integridad e incisos a y d de la regla de integridad denominada desempeño permanente con integridad y el inciso o de la regla de integridad Actuación pública del Código de Ética y Conducta del INPRFM	Se atendió y se emitió recomendación.
010/2018	24/05/2018	Falta de Respeto	Respeto, Trato Digno. Calidad Y Tolerancia	Se atendió y no se emitió recomendación, sin embargo se le invito a la servidora pública involucrada a tomar curso de sensibilización.
011/2018	25/05/2018	Falta de Respeto	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.

No. Asunto	Fecha de Recepción	Motivos	Principio o valor transgredido del Código de Conducta	Fecha y sentido de la determinación
012/2018	04/06/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	No se encontraron elementos para emitir recomendación sin embargo se reiteró la sugerencia de que el servidor público evite el contacto con la Subdirección de Consulta Externa y que los temas de esa Subdirección los analice con la Directora de Servicios Clínicos
013/2018	12/07/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
014/2018	21/08/2018	Mal trato	Mal trato	Se atendió y se emitió recomendación.
015/2018	13/09/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y no se emitió recomendación.
016/2018	17/09/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
017/2018	17/09/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
018/2018	17/09/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
019/2018	19/09/2018	Falta de Respeto y posible discriminación	Respeto	Se atendió y no se emitió recomendación.
20/2018	20/09/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se emitió recomendación.
21/2018	21/09/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se atendió y se está pendiente de emitir resolución derivado a que sigue en investigación.
22/2018	Sin fecha	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Se concluyó la queja por falta de requisitos (mayores elementos)
23/2018	05/10/2018	Falta de Respeto y mal trato	Respeto, Trato Digno, Calidad Y Tolerancia	Está pendiente la resolución ya que sigue en investigación.

No. Asunto	Fecha de Recepción	Motivos	Principio o valor transgredido del Código de Conducta	Fecha y sentido de la determinación
24/2018	12/09/2018	Mal trato	Mal trato	Asignación reciente a una comisión para investigación
25/2018	19/10/2018	Mal trato	Mal trato	Solicitud de información a la Directora de Servicios Clínicos
26/2018	20/11/2018			La queja se envió a la Subdirección de Servicios Generales ya que no puede atenderse en razón de que es anónima.
27/2018	13/11/2018	Mal trato	Mal trato	Asignación reciente a una comisión para investigación

Finalmente es de mencionar que debido a la carga de trabajo y al número importante de quejas que se recibieron en este Comité en el año 2018, fue materialmente imposible concluir con las investigaciones correspondientes en el término que establecen las bases para la integración, organización y funcionamiento del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y que tienen su fundamento en el acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores/as públicos del Gobierno Federal, las reglas de integridad para el ejercicio de la función pública y los lineamientos generales para propiciar la integridad de las y los servidores/as públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de agosto de 2015, así como el acuerdo de modificación al mismo publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de agosto de 2017, sin embargo 22 de las 27 quejas recibidas fueron atendidas y ya cuentan con resolución.

Respecto de las quejas registradas con los numerales 23 a 27, se espera se concluyan en el primer trimestre del año 2019.

Sugerencias para modificar procesos y tramos de control en las Unidades Administrativas o áreas del Instituto, en donde se detecten conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta.

No se detectaron conductas contrarias al Código de Ética, las Reglas de Integridad y al Código de Conducta que concluyan en la modificación de procesos y tramos de control en las Unidades Administrativas o áreas de este Instituto.

El Comité fungió como órgano permanente de consulta y asesoría especializada en asuntos relacionados con el Código de Conducta, a lo largo de todo el año 2018.

11. Se diseñaron varias campañas de difusión dirigidas a sensibilizar al personal del Instituto, sobre los temas que atiende el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses, incluyendo los temas de ***No Discriminación***. Esta campaña reflejó el rechazo de la institución a la discriminación, mediante el uso de material visual, mantas, pendones, banderines, calcomanías y figuras intercambiables, con las que se abordó el tema.

Posteriormente se llevaron a cabo las campañas de ***Prevención de Conflictos de Intereses y Corrupción*** y la difusión de ***Valores y Reglas de Integridad del Código de Ética y Conducta del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz.***

La campaña de ***Prevención de Conflictos de Intereses y Corrupción*** tuvo como punto principal la difusión y conocimiento por parte del personal del Instituto el Manual sobre el Sistema Nacional de Anticorrupción.

Por lo que hace a la campaña de ***Valores y Reglas de Integridad del Código de Ética y Conducta del INPRFM,*** ésta se difundió mediante el uso de material visual, mantas, pendones, banderines y galletas de la suerte que contenían frases que abordaron el tema.

Adicionalmente se llevó a cabo la difusión de la campaña correspondiente al tema de ***Prevención del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (HSyAS).*** La parte esencial de esta campaña fue el taller de sensibilización denominado ***"Sensibilización y Prevención de la Discriminación hacia las personas de la Diversidad Sexual"***, el cual fue facilitado por las consejeras permanentes en materia de hostigamiento sexual y acoso sexual del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

De la misma forma se realizó y se repartió un tríptico que contiene los datos más relevantes acerca del tema de hostigamiento sexual y acoso sexual como son, los antecedentes de las instancias que los atienden, la regla de integridad que se encarga de evitar el ***HSyAS,*** las conductas que vulneran dicha las reglas de integridad y la ruta de denuncia en caso de ***HSyAS.***

Una muestra del material diseñado y utilizado en dichas campañas se adjunta al presente informe, en el Anexo 1.

12. Finalmente, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del CEPCI-INPRFM, en concordancia con los compromisos establecidos en el PAT 2018, se ha elaborado y se presenta este Informe Anual de Actividades 2018 al Director General del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

LIC. ANA DE LA PARRA CORIA
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

México, febrero 28 de 2019.

COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

INFORME ANUAL DE ACTIVIDADES 2018

ANEXO 1

SALUD
SECRETARÍA DE SALUD

INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA
RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

Campañas del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés *(CEPCI)*

2018

Campaña de hostigamiento y acoso sexual

En el **Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz** (INPRFM) se ha procurado que las relaciones personales y laborales al interior se caractericen por ser cordiales, de cooperación, igualdad, inclusión, respeto y apego al servicio público.

El **Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés** a través de sus campañas busca reforzar estos valores mediante cuatro temas esenciales. El primero de ellos es...

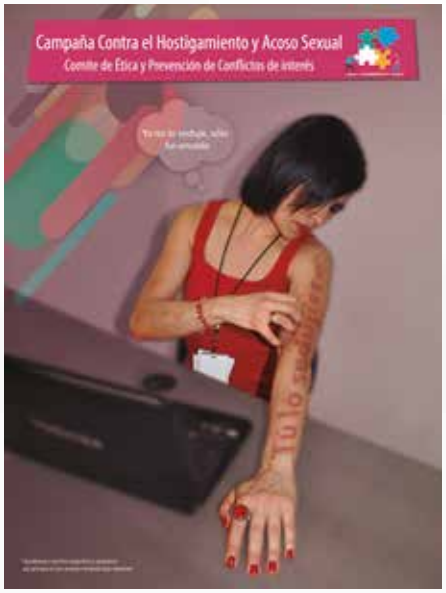
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL INPRFM

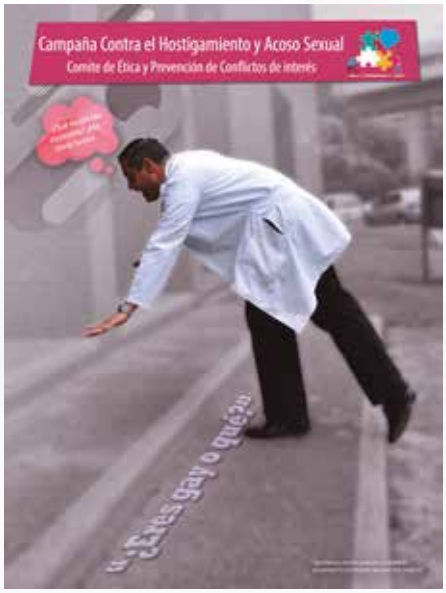
Que tendrá como objetivos:

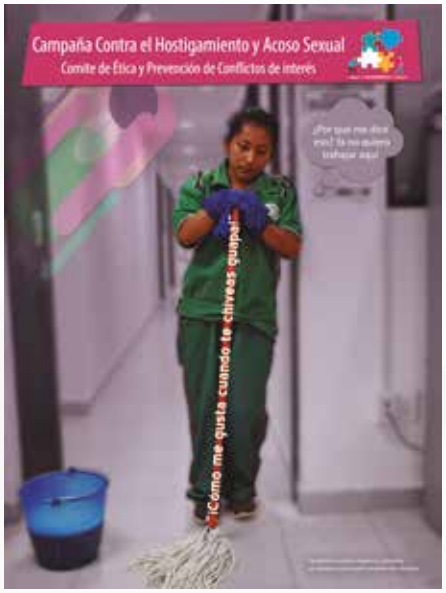
- Mantener informado al personal del INPRFM sobre el Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) como actos de violación a los derechos humanos de las personas, en especial al derecho de una vida libre de violencia.
- Identificar las conductas consideradas de HAS y promover la CERO TOLERANCIA a las mismas.
- Poner en práctica medidas preventivas para evitar las conductas de HAS y difundir el procedimiento de denuncia en el INPRFM.

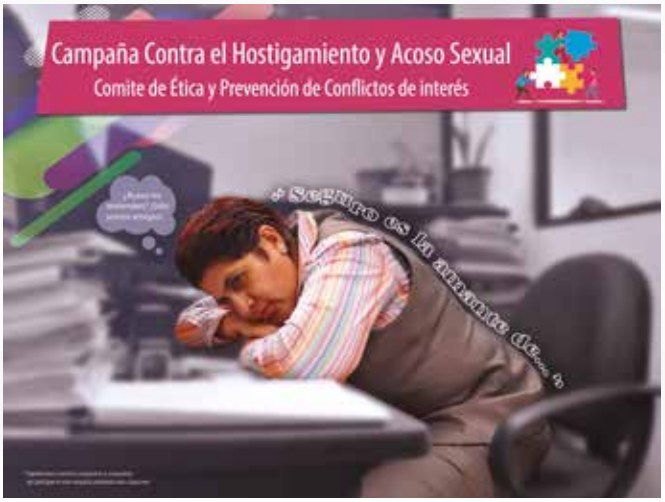
Te invitamos a estar atento a los diversos materiales que se colocarán en todo el Instituto en torno a este tema y a compartirnos algunas frases que te hayan hecho sentir hostigado o acosado sexualmente, en los pizarrones que están en la entrada peatonal de la Calzada México-Xochimilco y en el Auditorio.

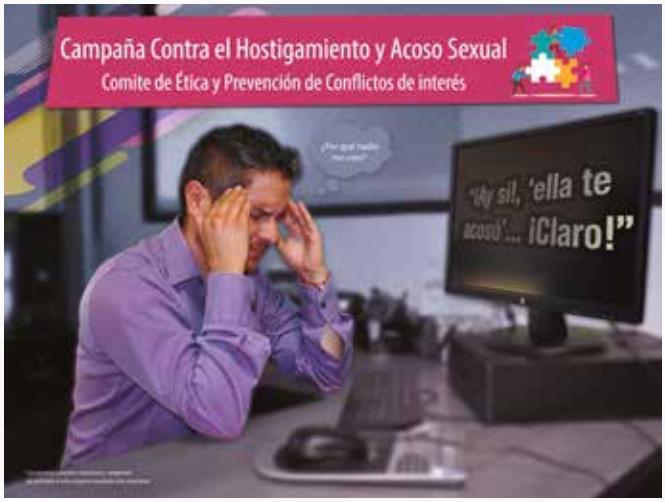
SALUD


Campaña Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual
Comite de Ética y Prevención de Conflictos de interés


Campaña Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual
Comite de Ética y Prevención de Conflictos de interés
¿Eres gay o qué?

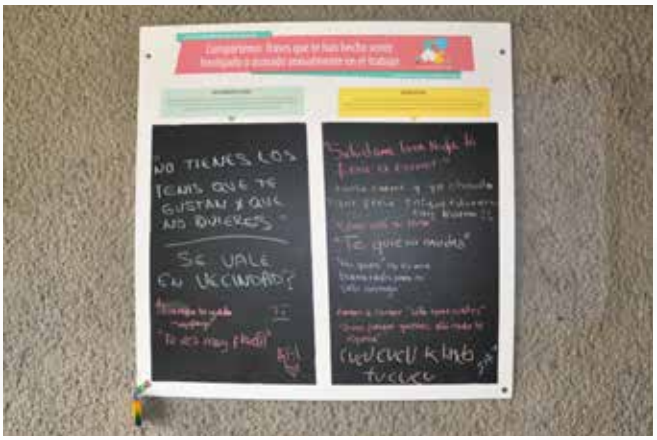

Campaña Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual
Comite de Ética y Prevención de Conflictos de interés
¡Como me gusta cuando te chiveas guapa!


Campaña Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual
Comite de Ética y Prevención de Conflictos de interés


Campaña Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual
Comite de Ética y Prevención de Conflictos de interés
"Uy sí, 'ella te acosó'... ¡Claro!"

Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.

Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.


NO TIENES LOS TENIS QUE TE GUSTAN Y QUE NO QUIERES
SE VALE EN UNCUIDADO?

de Sensibilización y
ención contra el
nta y Acoso sexual en
el INPRFM

NO LLAMAR A
LAS COLEGAS
FUERA DEL
HORARIO LABORAL

En el Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz (INPRFM) se ha procurado que las relaciones personales y laborales al interior se caractericen por ser cordiales, de cooperación, igualdad, inclusión, respeto y apego al servicio público.
El Modelo de Gestión de Calidad y el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, en el marco de I curso "Calidad y Seguridad del paciente con enfoque de riesgos", invitan al personal del INPRFM a la plática:
"SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN HACIA LAS PERSONAS DE LA DIVERSIDAD SEXUAL (LGBTTTIQ+) Y HACIA EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL EN EL INPRFM"
28
JUNIO 2018
12:00h
PONENTES
Dra. María Isabel Barrera Villalpando
Mtra. Margarita de la Cruz López
Dra. Ana Lilia Cerda Molina
Dra. Beatriz Cerda de la O
Dra. Gabriela Saldívar Hernández
Dra. Claudia Unikel Santoncini

Auditorio

EL MODELO DE GESTIÓN DE CALIDAD Y EL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INPRFM INVITAN A LA PLÁTICA SOBRE
VIOLENCIA LABORAL
30 AGOSTO 2018
Auditorio del INPRFM
12:00 a 13:30h
Dr. Jesús Felipe Uribe Prado
Investigador de la Facultad de Psicología de la UNAM
LENTA
TONTO

VIOLENCIA LABORAL

El Comite de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz invita a todo su personal a la
SESIÓN INFORMATIVA
acerca de las funciones del
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
Viernes
19
OCTUBRE
11:00h
2018
ENTRADA LIBRE
AUDITORIO DEL INPRFM
75
SALUD

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:

- No discriminación
- Conflictos de Interés y Corrupción
- Valores
- Hostigamiento y Acoso Sexual

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.

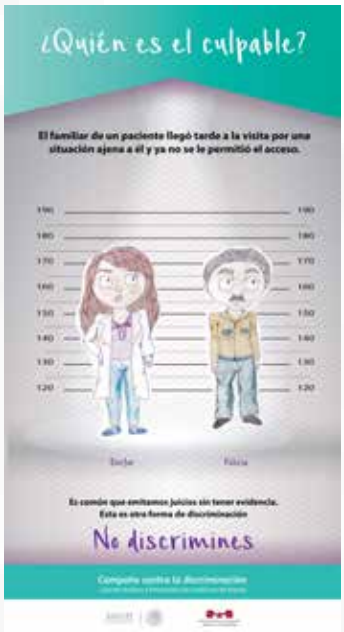
SALUD

Cualquier duda, comentario o sugerencia envía un correo a cometicin@gmail.com

¿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.
Es común que emitamos juicios sin tener evidencia.
Esta es otra forma de discriminación
No discrimines

¿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.
Es común que emitamos juicios sin tener evidencia.
Esta es otra forma de discriminación
No discrimines

¿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.
Es común que emitamos juicios sin tener evidencia.
Esta es otra forma de discriminación
No discrimines


¿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.
Es común que emitamos juicios sin tener evidencia.
Esta es otra forma de discriminación
No discrimines

Todos tenemos los mismos derechos. Di NO a la discriminación

Todos tenemos los mismos derechos. Di NO a la discriminación

Cuando llegas al INPRFM
TODOS trabajamos para ayudarte
Campaña contra la discriminación
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
SALUD

¡Oye!
¿Tienes alguna discapacidad?
¡Bienvenido!
¿Eres extranjero?
¡Bienvenido!
¿Cuál es tu preferencia sexual? No importa
¡Bienvenido!
¿Tienes tatuajes?
¡Bienvenido!
¿Qué lengua hablas? No importa
¡Bienvenido!
Aquí te atendemos
Campaña contra la discriminación
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés
SALUD

Edificio de Gobierno

Si fuera diferente. ¿Me tratarías diferente?
Campaña contra la discriminación

Si fuera diferente. ¿Me tratarías diferente?
Campaña contra la discriminación

¿Cómo te imaginas al personal que labora en el INPRFM?
Te invitamos a que colgues las caritas en el cuerpo que te quieras
Recuerda
¡Aquí no discriminamos!

No importa cómo eres en el INPRFM

No importa cómo eres en el INPRFM

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 MUÑIZ

Conflictos de Interés y Corrupción

Ley General de Responsabilidades Administrativas
(Vigente a partir del 19 de julio de 2011)

¿Qué regula?

- 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.

¿A quién aplica?

- 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.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD

Conflictos de Interés y Corrupción

Contratación indebida

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.

Enriquecimiento oculto o ocultamiento de conflicto de interés

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.

Tráfico de influencias

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 servidor/a público/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.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD

Conflictos de Interés y Corrupción

Encubrimiento

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.

Desacato

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.

Obstrucción de la justicia

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.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD

Conflictos de Interés y Corrupción

Utilización indebida de información

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.

Abuso de funciones

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.

Actuación bajo conflicto de interés

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.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

SALUD

Conflictos de Interés y Corrupción

Cohecho

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 público/a, 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 indebidos 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.

Peculado

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.

Desvío de recursos públicos

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

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Conflictos de Interés y Corrupción

Faltas administrativas graves y no graves

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 impida 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 culposa o negligente y sin incurrir en alguna de las faltas administrativas graves.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Conflictos de Interés y Corrupción

¿Qué sanciones se pueden imponer?

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 mas 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.

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Conflictos de Interés y Corrupción

¿Cuáles son las autoridades competentes que investigan y sancionan?

Autoridades que investigan:

- La Secretaría de la Función Pública y sus homólogas 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.

Autoridades que sancionan:

- La Secretaría de la Función Pública y sus homólogas 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 homólogos en las entidades federativas, **tratándose de faltas administrativas graves y actos de particulares vinculados/as con faltas administrativas graves.**

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Conflictos de Interés y Corrupción

Concepto de servidor público

En términos del articulo 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 Públicos 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, detención 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. 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 Públicos Federales, p. 7

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Conflictos de Interés y Corrupción

¿En qué me afecta 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 Públicos 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
Realiza mi trabajo con compromiso e integridad
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Valores
Comunicación efectiva
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
Equidad
Eficiencia
Respeto
Honradez
Responsabilidad
Tolerancia
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.

Valores
Comunicación efectiva

Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Integridad

Es hacer lo correcto sobre todo cuando nadie está viendo.

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

Nos puedes encontrar en el edificio de Gobierno

Contáctanos en:
cometicoinst@imp.edu.mx

Decálogo del actuar ético

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

Valores
Realizo mi trabajo con compromiso e integridad
No me distraigo de mis labores constantemente
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

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

Valores
Realizo mi trabajo con compromiso e integridad
No me dirijo de forma irrespetuosa a mis compañeros ni aningún usuario del Instituto
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

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

Valores
Realizo mi trabajo con compromiso e integridad
Sí trabajo concentrado
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés

Valores
Realizo el trabajo
que me corresponde
de forma eficiente.

Valores

Valores

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

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

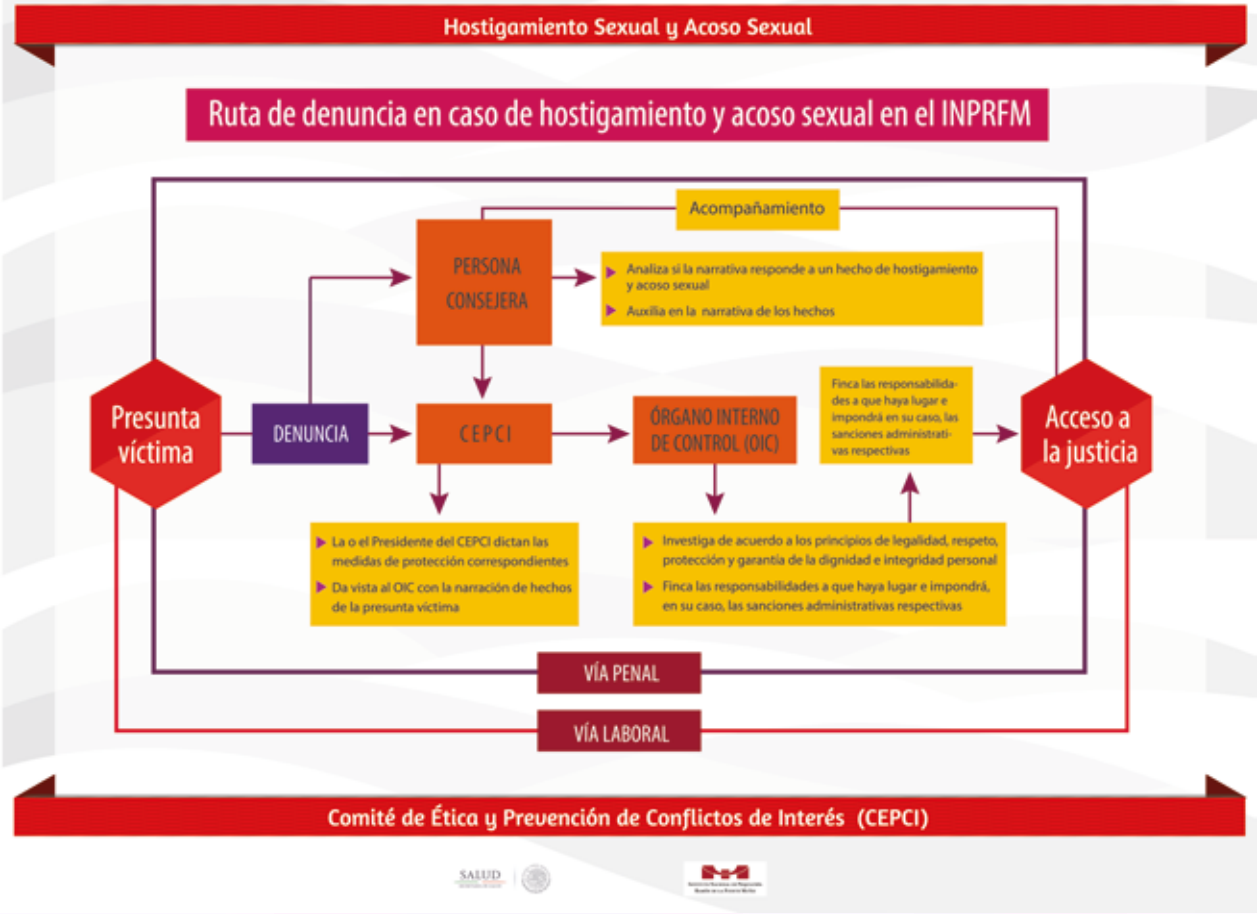
Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual

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 MUÑIZ


Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual
Ruta de denuncia en caso de hostigamiento y acoso sexual en el INPRFM
Acompañamiento
PERSONA CONSEJERA
Analiza si la narrativa responde a un hecho de hostigamiento y acoso sexual
Auxilia en la narrativa de los hechos
Presunta víctima
DENUNCIA
CEPCI
ÓRGANO INTERNO DE CONTROL (OIC)
Finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá en su caso, las sanciones administrativas respectivas
Acceso a la justicia
La o el Presidente del CEPCI dictan las medidas de protección correspondientes
Da vista al OIC con la narración de hechos de la presunta víctima
Investiga de acuerdo a los principios de legalidad, respeto, protección y garantía de la dignidad e integridad personal
Finca las responsabilidades a que haya lugar e impondrá, en su caso, las sanciones administrativas respectivas
VÍA PENAL
VÍA LABORAL
Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI)

SALUD

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

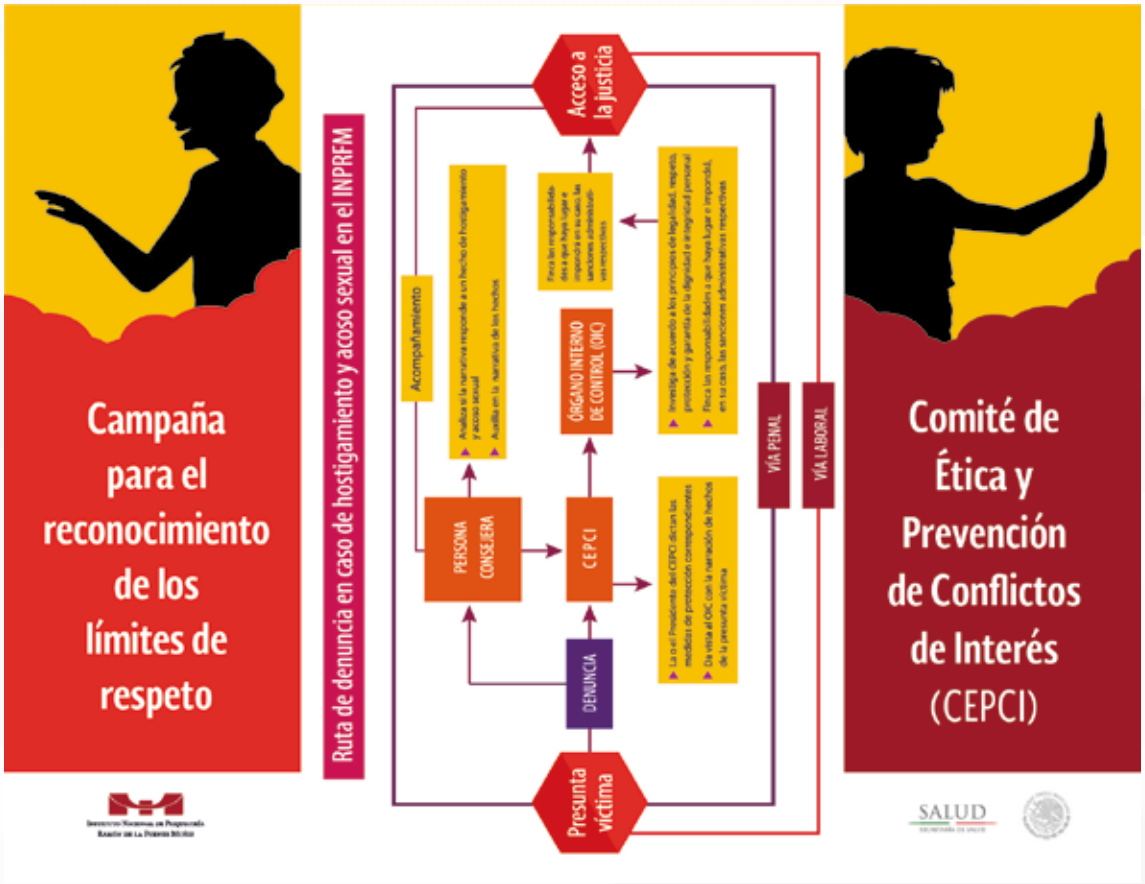
3 noviembre

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

Sanción
Penal
HS y AS
Laboral
Administrativa



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 INPRFM, 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 INPRFM sobre su derecho de denunciar, 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 consejeros 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 INPRFM

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 gastro intestinales, hipertensión.

De la misma forma se realizó y se repartió un tríptico que contiene los datos más relevantes acerca del tema de hostigamiento sexual y acoso sexual como son, los antecedentes de las instancias que los atienden, la regla de integridad que se encarga de evitar el ***HSyAS,*** las conductas que vulneran dicha las reglas de integridad y la ruta de denuncia en caso de ***HSyAS.***

Una muestra del material diseñado y utilizado en dichas campañas se adjunta al presente informe, en el Anexo 1.

12. Finalmente, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades del CEPCI-INPRFM, en concordancia con los compromisos establecidos en el PAT 2018, se ha elaborado y se presenta este Informe Anual de Actividades 2018 al Director General del Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz y a la Unidad de Ética, Integridad Pública y Prevención de Conflictos de Intereses de la Secretaría de la Función Pública.

LIC. ANA DE LA PARRA CORIA
PRESIDENTA DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES
INSTITUTO NACIONAL DE PSIQUIATRÍA RAMÓN DE LA FUENTE MUÑIZ

México, febrero 28 de 2019.