







**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE
PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN EL REGISTRO
AGRARIO NACIONAL EN LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS
ACTOS DE DISCRIMINACIÓN**


2018 
   

ÍNDICE

I. Introducción	3
II. Considerando	3

Protocolo de Actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Objeto y ámbito de aplicación	5
Glosario	5
Interpretación y casos no previstos	6
Registro de casos de presunta discriminación	6
Transparencia y protección de datos personales	7

Capítulo Segundo

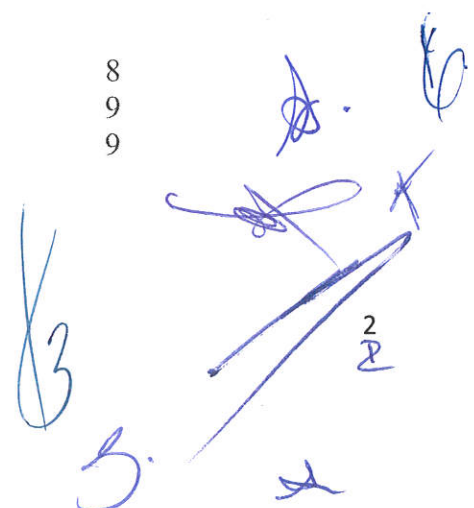
Discriminación

Actos de Discriminación	7
Actualidad de los hechos	7

Capítulo Tercero

Acciones específicas de prevención

Obligaciones para prevenir la discriminación	8
Acciones de capacitación	9
Calificación de competencia	9



**Capítulo Cuarto
De las Personas Asesoras**

Primer contacto	9
Designación de la Persona Asesora	9
Requisitos para ser Persona Asesora	10
Impedimentos y recusación	10
Funciones de la Persona Asesora	10

**Capítulo Quinto
De las Medidas Preventivas**

Medidas Preventivas	11
Procedencia de las medidas preventivas	11
Tipo de medidas	12

**Capítulo Sexto
Atención de Casos de Discriminación**

Respeto a los Derechos Humanos	12
Orientación a la Presunta Víctima	13
Desahogo de la denuncia ante el Comité	13
Presencia de la Persona Asesora en la sesión del Comité	13
Conciliación	13
Observaciones y Recomendaciones	13
Vista al Órgano Interno de Control	14
Conocimiento de casos por el Órgano Interno de Control	14

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

3
2

INTRODUCCIÓN

La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio innecesario a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

La discriminación es un factor que se encuentra latente en el mundo, el cual ha propiciado que se desarrollen medidas para poder solucionar esta problemática que enfrentan las sociedades. Un problema fundamental que existe en la sociedad es la discriminación social asociada a condiciones sociales, políticas, económicas, raciales, educativas, etc.; objetivadas en apariencias físicas, intelectuales, capacidades, competencias, que tienen las personas y/o grupos para integrarse a la sociedad con justicia y equidad.

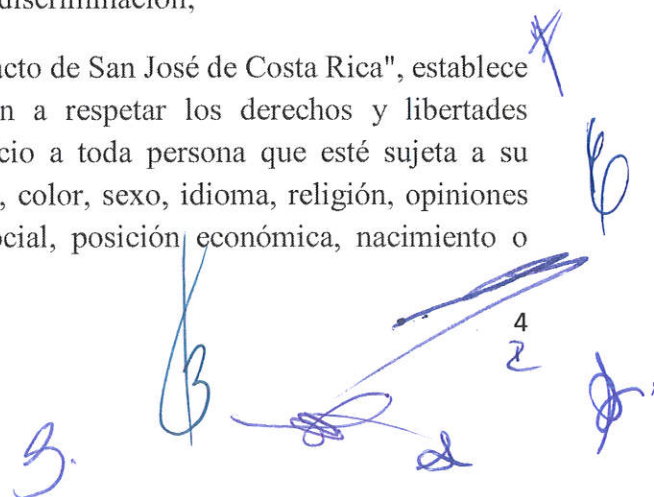
El presente documento tiene como finalidad orientar a las y los servidores públicos del Registro Agrario Nacional (RAN), en la atención a víctimas sobre presuntos actos de discriminación, contiene los pasos a seguir para la atención de denuncias por presuntos actos de discriminación con una perspectiva de derechos humanos, buscando que en ningún momento sea revictimizada una persona.

CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a dichos derechos humanos;

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7, establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esa Declaración, y contra toda provocación a tal discriminación;

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", establece en su artículo 1 que los Estados Parte, se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B', a '3', and a '4' with a checkmark, and other illegible marks.

Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es el ordenamiento, a través del cual el Estado mexicano establece las bases para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad real de oportunidades y de trato;

Que con fundamento en los artículos 24 fracción II Bis y 30 fracción I Ter, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en su Tercera Sesión Ordinaria, llevada a cabo el 1o. de junio de 2017, mediante acuerdo número 12/2017, autoriza el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, como una estrategia que permita a las Instituciones Públicas del Gobierno Federal, llevar a cabo medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas e instrumentos organizativos.

Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención y atención de conductas de discriminación en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, en el marco de la protección a los derechos humanos, por lo que hemos tenido a bien emitir el siguiente:

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE
DISCRIMINACIÓN**

**Capítulo Primero
Disposiciones Generales**

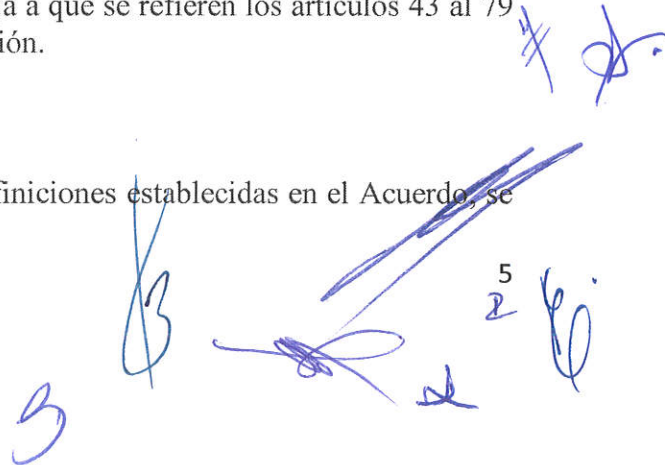
1. Objeto y ámbito de aplicación

El Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación en el Registro Agrario Nacional.

El Comité y las Personas Asesoras deben ejecutar las acciones señaladas en el párrafo anterior con independencia de las establecidas en el procedimiento de queja a que se refieren los artículos 43 al 79 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

2. Glosario

Para efectos de la aplicación del Protocolo, además de las definiciones establecidas en el Acuerdo, se entiende por:



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature, a smaller signature, and the number '5' next to a signature.

- a) **Acuerdo:** al Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de las y 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 las y 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 Interés;
- b) **Comité:** al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Registro Agrario Nacional conformado en términos de los Lineamientos;
- c) **Consejo:** al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;
- d) **Denuncia:** a la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona servidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad;
- e) **Lineamientos:** a los Lineamientos generales para propiciar la integridad de las y los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Registro Agrario Nacional;
- f) **Oficialía Mayor:** a la persona que se desempeña como Oficial Mayor o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- g) **Persona Asesora:** a la o las personas designadas en términos del Capítulo Cuarto, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por actos discriminatorios, conforme a lo señalado en el Protocolo;
- h) **Presunta Víctima:** a la persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación, y
- i) **Protocolo:** al Protocolo de actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Registro Agrario Nacional en la atención de presuntos actos de discriminación.

3. Interpretación y casos no previstos

La interpretación para efectos administrativos, así como la atención y solución de los casos no previstos en el Protocolo, corresponde a la Unidad, la cual puede solicitar la opinión del Consejo.

4. Registro de casos de presunta discriminación

La Institución debe llevar un registro de casos de presunta discriminación, que comparte con el Consejo, y para su integración solicita a la o las Personas Asesoras y a los Comités, información de los casos que hayan conocido, las causas o motivos que les dieron origen, las medidas preventivas adoptadas, las recomendaciones emitidas y, en su caso, en qué casos el Comité dio vista al Órgano Interno de Control.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'B' and a signature with the number '6' above it.]

5. Transparencia y protección de datos personales

La información obtenida, generada y resguardada por las Dependencias y Entidades con motivo de la aplicación del Protocolo, está sujeta a las disposiciones en las materias de archivo, transparencia, acceso a la información, protección de datos personales y demás normativa aplicable.

Capítulo Segundo

Discriminación

6. Actos de discriminación

Para efectos de la aplicación del Protocolo, se considera acto discriminatorio, aquél en el que concurran los siguientes elementos:

- a) Una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción;
- b) Un efecto derivado de la conducta que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, y
- c) Un nexo causal entre la conducta y el efecto que esté motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

7. Actualidad de los hechos

Los presuntos actos de discriminación que deriven de incumplimientos al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, que son materia de aplicación del Protocolo, deben corresponder a aquéllos ocurridos durante el año previo a la fecha de presentación de la denuncia.

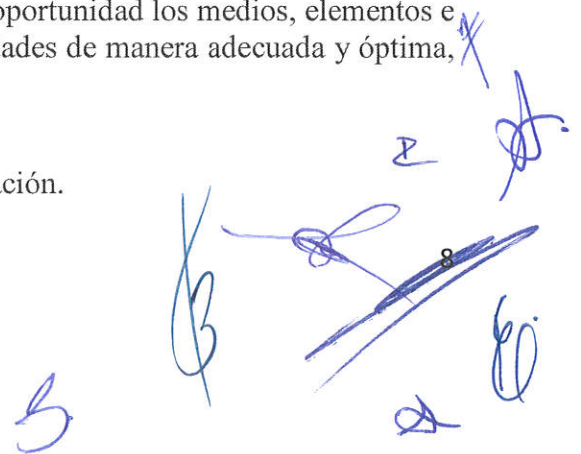
[Handwritten signatures and initials in blue ink, including the number 7 and various scribbles.]

Capítulo Tercero
Acciones específicas de prevención

8. Obligaciones para prevenir la discriminación

El Registro Agrario Nacional, a través de la Dirección General de Finanzas y Administración, entre otras acciones específicas, debe:

- a) Realizar acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función;
- b) Difundir y promover el Protocolo entre el personal y a aquellas personas que mantengan con el Registro Agrario Nacional, una relación de prestación de servicios profesionales independientes, laboren en forma eventual, sean proveedores o presten servicios por cualquier motivo, o sean usuarias de cualquiera de los servicios o de trámites que se otorgan en las mismas, o acudan a sus instalaciones por cualquier causa;
- c) Fomentar la cultura de la denuncia, mediante el acompañamiento de la Persona Asesora;
- d) Asegurar que en los programas anuales de capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización para la prevención de la discriminación;
- e) Coordinar la promoción de la cultura institucional de igualdad, en particular aquella orientada a la prevención de la discriminación;
- f) Determinar, ejecutar, en su caso, levantar, las medidas preventivas que, de acuerdo al caso, resulten necesarias para evitar algún perjuicio a la Presunta Víctima;
- g) Designar a la o las Personas Asesoras y proporcionarles, con oportunidad los medios, elementos e insumos y espacios físicos para desarrollar sus funciones y actividades de manera adecuada y óptima,
y
- h) Dar seguimiento a las acciones de prevención de la discriminación.



9. Acciones de Capacitación

Las Personas Asesoras y las personas integrantes del Comité, deben tomar los cursos de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y respecto a la implementación del Protocolo.

El Consejo imparte dichos cursos en línea y otorga constancia de su acreditación.

10. Calificación de Competencias

Corresponde al Consejo, con apoyo de la Unidad, definir el contenido del curso de formación sobre la implementación del Protocolo, a fin de proveer del conocimiento idóneo a las Personas Asesoras para la atención de casos de discriminación.

El curso se imparte en línea y se otorga constancia de acreditación, siempre que se obtenga una calificación mínima de 8.

Capítulo Cuarto De las Personas Asesoras

11. Primer contacto

La Persona Asesora es el primer contacto con la Presunta Víctima, y está encargada de orientar, asesorar y acompañarla en el trámite de la denuncia, así como en su caso, de su seguimiento.

12. Designación de la Persona Asesora

La Dirección General de Finanzas y Administración deberá designar de entre el personal del Registro Agrario Nacional a la o las Personas Asesoras, considerando que dicha designación no recaiga en las personas integrantes del Comité.

En la designación se debe tomar en cuenta el principio de igualdad de género, y debe recaer tal designación en al menos una mujer y un hombre.

La designación está condicionada a la vigencia de la calificación de las competencias que debe acreditar la Persona Asesora.

Se informará al Consejo dentro de los 20 días hábiles siguientes a la designación los datos de las Personas Asesoras, a efecto de que dicha instancia actualice el directorio correspondiente.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature and the number 9.]

13. Requisitos para ser Persona Asesora

Las Personas Asesoras deben:

- a) Contar con los conocimientos necesarios y suficientes sobre la normativa de igualdad y derechos humanos;
- b) Contar con la calificación en las competencias a que se refiere el numeral 10.
- c) Acreditar, cuando así corresponda, los requisitos que en adición señale la convocatoria.

El Registro Agrario Nacional debe informar a la Unidad los casos en que para contar con Personas Asesoras se requiere formular una convocatoria abierta al personal para proponer, renovar o invitar a desempeñarse con esa calidad.

14. Impedimentos y recusación

Se consideran impedimentos para conocer de una denuncia:

- a) La posible actualización de un conflicto de intereses;
- b) La enemistad manifiesta con la Presunta Víctima, o
- c) El conocimiento previo de una denuncia contra quien en una segunda denuncia es la Presunta Víctima.

Cuando una Persona Asesora se encuentra impedida para conocer de una denuncia y, por consiguiente, de brindar el acompañamiento necesario, ésta debe recusarse o en su defecto, la Presunta Víctima, sin necesidad de expresar motivo alguno, puede solicitar cambio de Persona Asesora, y a partir de esa circunstancia la otra Persona Asesora da seguimiento al caso.

15. Funciones de la Persona Asesora

La Persona Asesora tiene las funciones siguientes:

- a) Realizar el primer contacto con la Presunta Víctima;
- b) Procurar, con los medios que le fueron conferidos, el derecho a la no discriminación de la Presunta Víctima y, en su caso, orientarla a las instancias competentes para hacer efectivo dicho derecho;
- c) Procurar seguridad y privacidad a la Presunta Víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione;

[Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large '3', a '2', and a '10' with a checkmark, and various scribbles.]

- d) Establecer una relación empática con la Presunta Víctima, ser cuidadosa con el tono y volumen de su voz cuando se dirija a ésta, mantener un perfil bajo en su lenguaje corporal, además de ser precavida respecto del contacto físico;
- e) Expresar con oportunidad a la Presunta Víctima, el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar, e incluso debe orientar a la Presunta Víctima, o cualquier persona que solicite la información, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos narrados, así como de aclarar que su presentación ante una u otra no limita su derecho de acudir a alguna otra a presentar su denuncia;
- f) Mencionar a la Presunta Víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso;
- g) Apoyar a la Presunta Víctima en el llenado del formato de denuncia, en la que se incluya en forma de narrativa, una descripción de las conductas, que contenga datos de identificación, correo electrónico y número de teléfono, en su caso, de domicilio, así como las circunstancias de tiempo, modo, y lugar, y, en su caso, referencia de terceras personas a las que puedan constar los hechos; siempre cuidando la estabilidad emocional de la Presunta Víctima, y procurando no revictimizarla;
- h) Presentar, por sí o en compañía de la Presunta Víctima, la denuncia ante el Comité;
- i) Solicitar a la Dirección General de Finanzas y Administración, se adopten medidas preventivas para la protección de la integridad o buscar cesar con los actos que dieron origen a la denuncia;
- j) Llevar un registro de los casos y de las denuncias presentadas, así como del trámite que se le dio a la misma, en el formato que establezca el Consejo, en su caso, debe otorgar información sobre éstas a las autoridades que así lo requieran, y
- k) Solicitar, cuando lo estime necesario, el auxilio de las o los asesores del Comité, para brindar orientación o canalizar a la Presunta Víctima a las instituciones adecuadas para interponer su denuncia o queja en las instancias competentes.

Capítulo Quinto

De las Medidas Preventivas

16. Medidas Preventivas

El Registro Agrario Nacional puede, a través de la Dirección General de Finanzas y Administración, en los términos establecidos en el presente capítulo y sin que en modo alguno se tengan por ciertos los hechos denunciados, adoptar y ejecutar medidas preventivas que permitan que la Presunta Víctima no sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación.

17. Procedencia de las medidas preventivas

Las medidas preventivas pueden adoptarse y ejecutarse, cuando:

- a) De los hechos denunciados se adviertan conductas en las que se agrede, amedrente, intimide o amenace a una persona, o
- b) Se presume la vulneración de cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, y cuyos efectos sean de imposible o difícil reparación.

Asimismo, en su adopción y ejecución se debe tener en cuenta las características del caso, y el respeto a la privacidad de la Presunta Víctima, teniendo el debido cuidado de no generar con éstas, nuevos actos de discriminación o, en su caso, revictimización.

18. Tipo de medidas

La Dirección General de Finanzas y Administración puede determinar, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes medidas preventivas:

- a) Acción de movilidad funcional, el traslado de área de la Presunta Víctima o de la persona que presuntamente agrede;
- b) Cambio de horario para que dichas personas no coincidan en el trabajo;
- c) Cursos o pláticas de sensibilización;
- d) Reacomodo en los espacios de trabajo para evitar aislar a la Presunta Víctima;
- e) Apoyo psicológico de ser necesario y/o requerido por la Presunta Víctima;
- f) Cualquier medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la Presunta Víctima.

La Dirección General de Finanzas y Administración, considerando la gravedad del caso, puede solicitar de otras autoridades que resulten competentes el apoyo para la adopción e implementación de medidas preventivas.

Capítulo Sexto

Atención de Casos de Discriminación

19. Respeto de los derechos humanos

Para la atención de los casos de discriminación, quienes intervengan deben conducirse observando en todo momento la perspectiva de atención a víctimas y protegiendo la dignidad de la Presunta Víctima.

Dicha atención debe considerar como base los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de discriminación en el servicio público.

20. Orientación a la Presunta Víctima

La Presunta Víctima puede elegir ser auxiliada por la Persona Asesora a efecto de recibir orientación acerca de las instancias competentes ante las que está en posibilidad de denunciar los actos de discriminación.

21. Desahogo de la denuncia ante el Comité

Las denuncias en materia de discriminación que conozca el Comité, se desahogan conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, procurando sea en el menor tiempo posible.

22. Presencia de la Persona Asesora en la sesión del Comité

El Comité, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, puede invitar a la Persona Asesora a la o las sesiones en que pudiera atenderse la o las denuncias que hizo de su conocimiento.

23. Conciliación

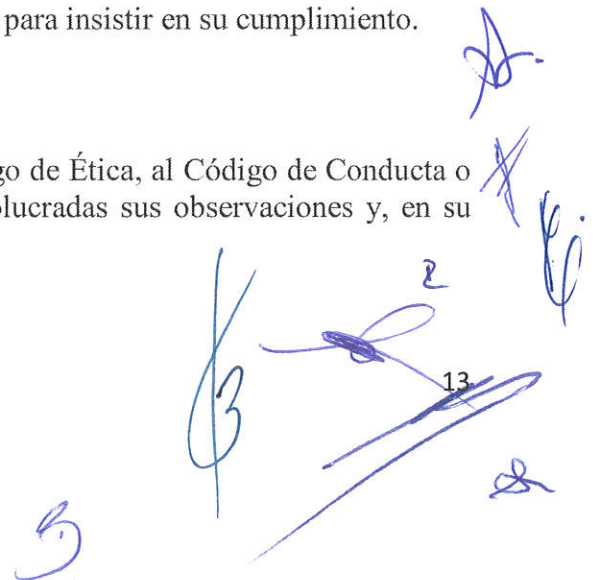
Cuando el Comité, en los términos de los Lineamientos, estime pertinente que se promueva la conciliación, debe considerar si ésta no representa una situación de revictimización para la Presunta Víctima, de ser el caso, no debe agotar la conciliación.

En su caso, la conciliación debe procurar facilitar el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, levantándose constancia por escrito de la amigable composición. De no llegarse a algún acuerdo entre las partes, el Comité debe continuar con el desahogo de la atención de la denuncia y comunicar a las personas involucradas el acuerdo que sobre la misma haya recaído, cuando corresponda las recomendaciones a que hubiere lugar.

En caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos en la conciliación o de lo señalado en las recomendaciones, el Comité debe realizar los máximos esfuerzos para insistir en su cumplimiento.

24. Observaciones y recomendaciones

En caso del que el Comité considere un incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, debe comunicar a las personas involucradas sus observaciones y, en su caso, las recomendaciones que estime pertinentes.



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature 'B', a signature '2', and a signature '13'.

25. Vista al Órgano Interno de Control.

Cuando corresponda, el Comité debe dar vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.

26. Conocimiento de los casos por el Órgano Interno de Control

El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus atribuciones, debe promover el fincamiento de las responsabilidades y, en su caso, de las sanciones administrativas respectivas.

De conformidad con lo establecido en el “Acuerdo que tienen por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, la 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 Interés”, publicado en el Diario Oficial de la Federación en 20 de agosto de 2015 y sus reformas el 2 de septiembre de 2016 y 22 de agosto de 2017; el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Registro Agrario Nacional, aprueba el documento denominado: Protocolo de Actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Registro Agrario Nacional en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017, en su segunda sesión extraordinaria, celebrada en la Ciudad de México el día 27 de marzo de 2018.

Integrantes del Comité de “Ética” y “Prevención de Conflictos de Interés”

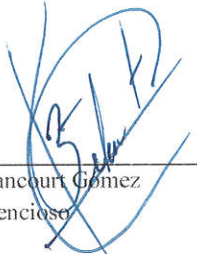


Lic. María Eugenia Hernández Alarcón
Directora General de Finanzas y Administración y
Presidenta del Comité de Ética y Prevención de
Conflictos de Interés

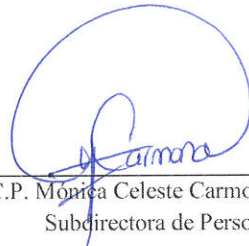


Mtro. Fernando Antonio Culebro Sánchez
Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y
Prevención de Conflictos de Interés

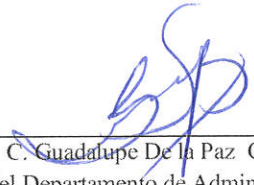




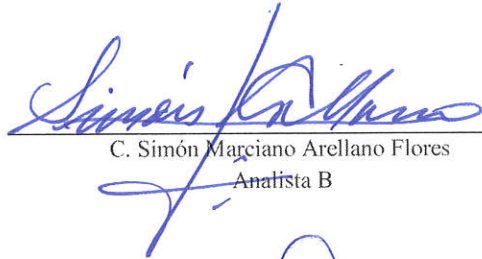
Lic. Virginia Consuelo Betancourt Gómez
Directora de lo Contencioso



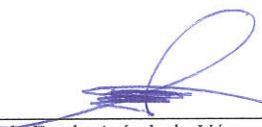
C.P. Mónica Celeste Carmona Mejía
Subdirectora de Personal



C. Guadalupe De la Paz García
Jefa del Departamento de Administración de
Personal



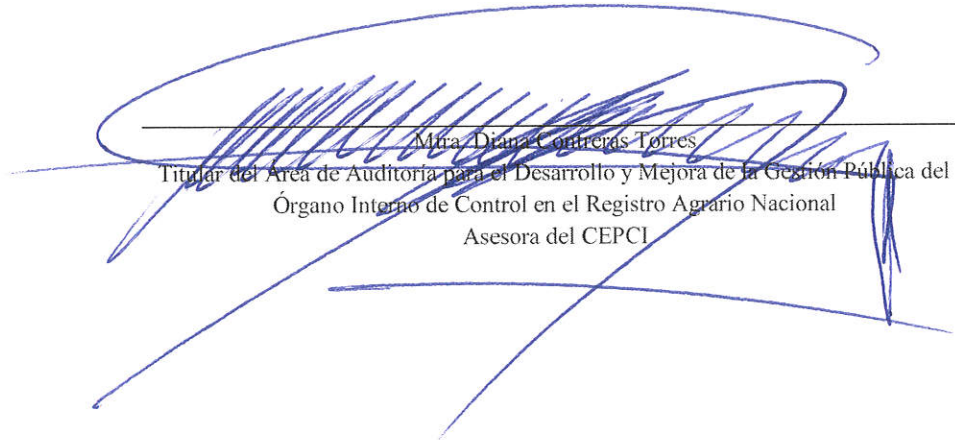
C. Simón Marciano Arellano Flores
Analista B



C. María Estela Arámbula Vázquez
Analista B



C. Guillermina López Limas
Ejecutiva de Servicios de Relaciones Laborales



Mtra. Diana Contreras Torres
Titular del Área de Auditoría para el Desarrollo y Mejora de la Gestión Pública del
Órgano Interno de Control en el Registro Agrario Nacional
Asesora del CEPCI

Las firmas corresponden a la aprobación del "Protocolo de Actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en el Registro Agrario Nacional en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación".

2
d.
15
*
3