

CJEF

CONSEJERÍA JURÍDICA
DEL EJECUTIVO FEDERAL



CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL

PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN A DENUNCIAS

REVISIÓN:

3

FECHA:

28 MARZO DE 2019

APROBÓ Y AUTORIZÓ

Lic. Alfredo Cordero Esquivel
Presidente

Lic. Maribel Ruiz Manjarrez
Miembro Propietario

Lic. Vanessa Arroyo Boy
Miembro Suplente

Lic. Mansol Álvarez Villa
Miembro Propietario

Lic. Francisco Javier Garduño
Velázquez Miembro Propietario

Lic. Patricia Espinoza Mascareño
Miembro Propietario

C. Mileidi Amparo Amador Rosas
Miembro Propietario

C. Brenda Carina Suárez del Real
García
Miembro Propietario

C. María del Carmen Sánchez Pérez
Miembro Propietario

Ing. Israel Quezada Castillo
Secretario Ejecutivo

Mtro. Edmundo Bernal Mejía
Invitado Permanente

	CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL		
	PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN A DENUNCIAS		
	REVISIÓN:	3	FECHA:

INTRODUCCIÓN

De acuerdo al artículo 1º constitucional, las personas servidoras públicas deben promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; asimismo, las autoridades correspondientes deben prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.

De igual forma, la Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su artículo 7, que todas las personas son iguales ante la ley y cuentan con igual derecho a la protección contra cualquier acto de discriminación que infrinja tal declaración o que sea motivo de provocación.

Por su parte, 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, además de promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Se considera acto discriminatorio aquel que concurra en los siguientes elementos:

- a) Una conducta realizada de manera individual, grupal o institucional que 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.
- 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.

De igual manera, en términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará", el Estado mexicano condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Entendiéndose como Acoso Sexual una forma de violencia con connotación lasciva en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large checkmark and several initials like 'M', 'A', 'J', 'S']

	CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL		
	PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN A DENUNCIAS		
	REVISIÓN:	3	FECHA:

y como Hostigamiento Sexual al ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

En este sentido, las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas que se establezcan para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer, por lo que, deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de determinar como causa de responsabilidades en materia administrativa el incumplimiento de esta ley.

Es por esto que el 9 de marzo de 2016, se suscribió el Convenio de Colaboración entre la Secretaría de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres en el cual se contempla el compromiso de definir conjuntamente protocolos en materia de discriminación, acoso sexual y hostigamiento sexual en los centros de trabajo de las instituciones públicas.

De igual manera, con el objetivo de establecer una guía de actuación para las y los servidores públicos de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus competencias, para brindar atención a las presuntas víctimas de conductas de discriminación, acoso sexual u hostigamiento sexual y con base en los instrumentos internacionales y naciones en materia de derechos humanos, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal emite el Procedimiento de Recepción y Atención a los Incumplimientos del Código de Conducta.

OBJETO

El Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y dar atención a casos por incumplimiento al Código de Conducta, a las Reglas de Integridad, Discriminación y de Acoso y Hostigamiento Laboral y Sexual en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large checkmark and various initials like 'flaw.', 'A', 'm', 'D', 'A', 'X']

	CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL		
	PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN A DENUNCIAS		
	REVISIÓN:	3	FECHA:
			28 MARZO DE 2019

PROTOCOLO

1. La persona denunciante remitirá la denuncia de manera escrita o por correo electrónico a cualquier miembro que forma parte del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (Comité) o mediante el Formato de Denuncia (Anexo 1) que se encuentra publicado en la intranet y en la página gov.mx. Esta denuncia se le hará llegar al Secretario Ejecutivo del mismo Comité.

A partir de este momento, el denunciante será acreedor de las medidas de protección básicas otorgadas por el CEPCI, y las cuales se describen a continuación:


- Garantía de la confidencialidad del denunciante.
 - El denunciante no podrá ser destituido, despedido, suspendido o trasladado de su lugar de trabajo; ni se le asignará a tareas que no corresponden a su cargo o unidad administrativa.
 - No estará sujeto a procesos de responsabilidad administrativa relacionado con los hechos que dieron lugar a la denuncia
 - El denunciante no podrá ser discriminado o afectado de cualquier modo.
2. En el caso de que los denunciantes consideren que, en un futuro, pueden ser objeto de represalias, podrán solicitar medidas adicionales de protección previa solicitud a la Presidencia del CEPCI.

Estas represalias incluyen; acoso, violencia verbal, violencia física, violencia psicológica, actos discriminatorios, sanciones disciplinarias, destitución, amonestación, suspensión, traslado a otra unidad administrativa, cambio injustificado de funciones, modificación de horario o evaluaciones negativas injustificadas.

La solicitud deberá ser descargada del sitio web de la CJEF (Anexo 2) y enviada junto con la denuncia realizada en ese momento.

Si el denunciante no solicitase medidas adicionales de protección al momento de presentar su denuncia o revelación de información, podrá solicitarlas retroactivamente si las circunstancias lo ameritan.

Todas las denuncias e información son consideradas como reservadas y confidenciales.

	CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL			
	PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN A DENUNCIAS			
	REVISIÓN:	3	FECHA:	28 MARZO DE 2019

- El Secretario Ejecutivo del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés acompañará a la presunta víctima con una Persona Asesora o con una Persona Consejera, dependiendo del motivo de la denuncia.

La Persona Asesora escuchará y orientará a la presunta víctima en caso de tratarse de un acto de discriminación. En cuanto a la Persona Consejera, escuchará y orientará a la persona denunciante cuando esta haya sufrido de hostigamiento o acoso sexual.

Cuando no sea posible una resolución en cuanto al tipo de acompañamiento que necesita la presunta víctima o que el motivo de la denuncia no sea compatible con las labores de la Persona Asesora o la Persona Consejera, el Secretario Ejecutivo será quien acompañe a la persona denunciante en el proceso que corresponda según el protocolo.

- Dentro de un término de cinco días hábiles la persona denunciante sustentará la acusación con datos precisos, y si es posible aportando elementos de convicción como: tarjetas, mensajes, fotografías, testigos o cualquier otro elemento de prueba.

Se podrán presentar más pruebas que fortalezcan la denuncia. Las pruebas supervenientes se podrán presentar hasta antes que el Comité emita su opinión.

- El Secretario Ejecutivo integrará la denuncia a un expediente, asignándole una clave única de identificación que se forma con las Siglas CE/Q/XXX, en donde:


CE: Identifica al Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.

Q: Identifica que existe una denuncia por incumplimiento al código de conducta.

XXX: Es el número consecutivo y los dos últimos dígitos del año en que se levanta la denuncia.

- El Comité convocará a sesión extraordinaria; a dicho Comité deberá asistir también un asesor(a) de la Dirección de Desarrollo Humano y Organización (DDHO) y un asesor (a) del área jurídica, además de la persona consejero (a) o asesor(a), según sea el caso, para dar seguimiento a la denuncia y en caso de encontrar la denuncia poco clara, solicitará por escrito al denunciante que la aclare dentro de un término de tres días hábiles, señalándole cual es la deficiencia de la denuncia a subsanar. De no hacerlo o si haciéndolo persistiera la falta de claridad o se advirtiera que es evidentemente improcedente o

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right and several smaller ones at the bottom right.]

	CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL			
	PROCEDIMIENTO DE RECEPCIÓN Y ATENCIÓN A DENUNCIAS			
	REVISIÓN:	3	FECHA:	28 MARZO DE 2019

infundada, el Comité podrá desecharla, dejando a salvo los derechos del denunciante para que los haga valer por la vía que considere prudente conforme a Derecho. En este caso, se le dará aviso al denunciante por los medios por los cuales se realizó la denuncia.

7. El Comité dará aviso por escrito a la persona señalada como presunta responsable de cometer actos de Incumplimiento al Código de Conducta de la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal, informándole el contenido de la denuncia, haciendo de su conocimiento el inicio del procedimiento.
8. En caso de incurrir en falta de discreción, el Comité recomendará se agregue una nota de demérito al expediente del Acusado/a.
9. Una vez que se le notifica al presunto responsable de cometer actos por incumplimiento al Código de Conducta, a las Reglas de Integridad, Discriminación y de Acoso y Hostigamiento Sexual, tendrá un término de cinco días hábiles que empezarán a correr al día siguiente en que se haya realizado la notificación, para que exprese lo que a su derecho convenga y, en su caso, presente o señale las pruebas de descargo, indicándole que, de no hacerlo, se declarará en rebeldía y se le tendrán por ciertos los hechos contenidos en la denuncia.
10. Una vez concluido el término otorgado a la persona acusada para responder, dentro de los dos días hábiles siguientes el Comité señalará día, hora y lugar para el desahogo de las pruebas.
11. El Comité entregará el informe al Órgano Interno de Control (OIC) en la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal o al área jurídica.
12. La resolución de las denuncias y el trámite a seguir serán emitidas junto con las instancias competentes (el OIC, el área jurídica, área de recursos humanos u homóloga).
13. El Comité no emite ninguna sanción, solamente informa y opina sobre la evidencia recopilada.
14. La atención de la delación deberá concluirse por el Comité dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.
15. Una vez finalizado el proceso, el denunciante deberá contestar una encuesta de satisfacción (Anexo 3).

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'Hau.', 'm', and others.]

**ANEXO 1
FORMATO DE DENUNCIA
CONSEJERÍA JURÍDICA DEL EJECUTIVO FEDERAL**

¿Considera que es una falta al Código de Conducta?

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS PRINCIPIOS DE ÉTICA QUE CONSIDERA SE VIOLARON.

*** Mencione si cuenta con testigos de los hechos, de ser así mencione sus nombres y la forma de contactarlos:**

PROPORCIONE NOMBRE COMPLETO, TELÉFONO, DIRECCIÓN O CORREO PARA LOCALIZAR A LOS TESTIGOS.

*** ¿Cuenta con pruebas de los hechos descritos?**

MENCIONE CUÁLES SON, EN CASO DE CONTAR CON ARCHIVOS, DOCUMENTOS, FOTOGRAFÍAS O TODO AQUELLO QUE REFUERCE SU DENUNCIA, FAVOR DE ADJUNTARLOS O SEÑALAR SU LOCALIZACIÓN.

LOS CAMPOS MARCADOS CON * SON OBLIGATORIOS.

LA PRESENTE DENUNCIA DEBERÁ SER ENVIADA AL CORREO ELECTRÓNICO quejasydenunciasoic@cjef.gob.mx.

"SE HACE DE SU CONOCIMIENTO QUE LOS DATOS PERSONALES POR USTED PROPORCIONADOS, SERÁN PROTEGIDOS EN TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 3, FRACCIÓN II, 18 Y 19 FRACCIÓN VI DE LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL, LINEAMIENTO TRIGÉSIMO SEGUNDO DE LOS LINEAMIENTOS PARA LA CLASIFICACIÓN Y DESCLASIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL Y LOS LINEAMIENTOS DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y ARTÍCULOS 68, FRACCIÓN VI, 116 Y TERCERO TRANSITORIO DE LA LEY GENERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA."

[Handwritten signatures and marks in blue ink, including a large signature at the top right and several initials and marks below it.]



Ciudad de México, a

**C. Presidente del Comité de Ética y
 Prevención de Conflictos de Interés
 Presente**

El (La) que suscribe _____ (nombre del denunciante), por mi propio derecho, solicito de forma razonable medidas adicionales de protección en términos de lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas. Además, bajo protesta de decir verdad, afirmo que la denuncia o revelación de información que presento es de buena fe. Por último, suscribo mi compromiso a brindar información sobre la denuncia o revelación de información cuando lo solicite la autoridad competente.

FIRMA DEL DENUNCIANTE

A) Mencionar el correo electrónico por el cual desea recibir notificaciones sobre el proceso de su denuncia o revelación de información

B) Indicar con una "X" el tipo de represalia que sufre o considera se podrían tomar en su contra por motivo de la denuncia o revelación de la información

Represalias personales	
<input type="checkbox"/>	Acoso
<input type="checkbox"/>	Violencia verbal
<input type="checkbox"/>	Violencia Física
<input type="checkbox"/>	Violencia psicológica
<input type="checkbox"/>	Actos discriminatorios

Represalia laboral	
<input type="checkbox"/>	Sanción disciplinaria
<input type="checkbox"/>	Destitución
<input type="checkbox"/>	Amonestación
<input type="checkbox"/>	Suspensión
<input type="checkbox"/>	Traslado a otra unidad administrativa
<input type="checkbox"/>	Cambio injustificado de funciones
<input type="checkbox"/>	Modificación de horario
<input type="checkbox"/>	Evaluaciones negativas injustificadas

Observaciones adicionales:

E) Indicar con una "X" si conoce los nombres de las personas involucradas en los hechos

1. Sí 2. No

F) Indicar con una "X" si cuenta con documentos que sustenten la denuncia o revelación de información

1. Sí 2. No

G) ¿Presento la denuncia o reveló la información a otra instancia?

1. Sí 2. No

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



1. ¿Tu denuncia se procesó adecuadamente en el CEPCI?
Sí No

2. ¿Recibiste asesoría jurídica por parte del CEPCI en el proceso de tu denuncia o revelación de información?
Sí No

3. ¿Recibiste atención del Subcomité para la implementación y verificación de las medidas de protección?
Sí No

4. ¿Al presentar tu denuncia te fueron explicadas las medidas básicas de protección?
Sí No

5. ¿Alguna instancia dejó de cumplir con la implementación de alguna medida de protección básica?
Sí No Indicar la instancia: _____

6. ¿En el proceso de tu denuncia te fueron explicadas las medidas de protección adicionales?
Sí No

7. ¿Solicitaste o te fueron aplicadas medidas de protección adicionales?
Sí No

8. ¿Alguna instancia dejó de cumplir con la implementación de alguna medida de protección adicional?
Sí No Indicar la instancia: _____

9. ¿La temporalidad de la medida de protección aplicada por la instancia responsable fue la adecuada?
Sí No Indicar la instancia: _____

[Handwritten signatures and marks in blue ink]