SEDENA

SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL

Procedimiento de Recepción y Atención de denuncias ante el Comité de Ética de la S.D.N.

Julio 2022.

Índice

		Pág.
I.	Marco Jurídico	2
II.	Glosario	3
III.	Siglas y acrónimos	5
IV.	Objetivo	6
V.	Competencia	6
VI.	Recepción de la denuncia	7
VII.	Atención de la denuncia	9
VIII.	Investigación, mediación y pruebas	14
IX.	Mediación	16
X.	Valoración de pruebas	18
XI.	Falsedad de declaraciones	18
XII.	Determinaciones	18
XIII.	Aspectos generales	21
XIV.	Contactos	22

I. Marco Jurídico.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
- Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional.
- Lineamientos generales para la Integración y funcionamiento de los Comités de Ética.
- Código de Ética de la Administración Pública Federal.
- Código de Conducta de la Secretaría de la Defensa Nacional.

II. Glosario.

Actuación bajo conflicto de interés: La falta administrativa grave a que refiere el artículo 58 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en la que incurre la persona servidora pública cuando interviene, por motivo de sus funciones, en la atención, tramitación o resolución de algún asunto en el que tenga un conflicto de interés o un impedimento legal;

Código de Conducta: El instrumento deontológico emitido por la persona que ocupe la titularidad del Ente Público, a propuesta de su Comité de Ética, previa aprobación de su respectivo Órgano Interno de Control o Unidad de Responsabilidades, en el que se especifique de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad contenidas en el Código de Ética;

Código de Ética: El Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, al que refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, instrumento deontológico que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento al que aspira una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía;

Comité de Ética: Los órganos democráticamente integrados en los Entes Públicos referidos en los artículos 4, fracción III y 28 del Código de Ética, los cuales tienen a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental;

Conflictos de intereses: La posible afectación al desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las personas servidoras públicas, en razón de intereses personales, familiares o de negocios, conforme a lo previsto en el artículo 3, fracción VI, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

Derechos Humanos: Conjunto de prerrogativas que todas las personas gozan, que garantizan su dignidad y que son indispensables para el desarrollo integral del individuo dentro de una sociedad organizada mediante leyes. Están reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y convenciones que México ha firmado y ratificado, y son garantizados por la legislación nacional e internacional.

Lineamientos: Los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética;

Personas servidoras públicas: Aquellas que, con independencia de que pertenezcan a un sindicato, desempeñan un empleo, cargo o comisión en los Entes Públicos, conforme a lo dispuesto en los artículos 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 3, fracción XXV de la Ley General de Responsabilidades Administrativas;

Reglas de integridad: Rigen la conducta de las personas servidoras públicas al servicio de las Dependencias y Entidades del Gobierno Federal, y constituyen guías para identificar acciones que pueden vulnerar lo previsto en cada una de ellas.

Valores del servicio público: El adecuado ejercicio del servicio público, implica para las personas que ocupan un empleo, cargo o comisión en la Secretaría de la Defensa Nacional, mantener un ambiente laboral apropiado orientado al servicio, en beneficio de la sociedad, conforme a los valores de respeto, liderazgo, cooperación y cuidado del entorno cultural y ecológico.

III. Siglas y acrónimos

Comité: Comité de Ética.

LGRA: Ley General de Responsabilidades Administrativas.

Presidente: Persona que ocupa la Presidencia del Comité de Ética.

SFP: Secretaría de la Función Pública.

Secretario Ejecutivo: Miembro Electo del Comité de Ética que participará en las sesiones del mismo, con voz, pero sin voto.

IV. Objetivo.

Establecer mecanismos y procedimientos para conocer y atender las denuncias presentadas al Comité de Ética, por cualquier persona, dándoles certeza jurídica a las personas quienes, en ejercicio de sus derechos, por presuntas vulneraciones al Código Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta Institucional.

V. Competencia.

Es competencia del Comité de Ética, la emisión de opiniones y recomendaciones no vinculantes derivadas del conocimiento de denuncias, por actos presuntamente contrarios o violatorios del Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta de la Secretaría de la Defensa Nacional.

A. Protección de información.

En la atención y determinación de las denuncias, el Comité de Ética deberá garantizar la confidencialidad del nombre de las personas involucradas, y terceras personas a las que les consten los hechos, así como cualquier otro dato que les haga identificables a personas ajenas al asunto.

La información que forme parte del procedimiento estará sujeta al régimen de clasificación previsto en las leyes aplicables a la materia, para lo cual, el Comité de Ética podrá solicitar el apoyo de la Unidad de Transparencia correspondiente.

B. Anonimato.

En todo momento, el Comité de Ética deberá garantizar el anonimato de las personas denunciantes que así lo soliciten; debiendo para ello, proteger cualquier dato que pudiera hacerles identificables frente a cualquier persona.

A efecto de lo anterior, el Comité de Ética deberá tomar las medidas necesarias para salvaguardar dicho derecho, en todas las actuaciones propias del procedimiento, tales como notificaciones, requerimientos, entrevistas o sesiones, y frente a todas las unidades administrativas o personas que intervengan en el mismo.

C. Cooperación institucional.

Las Unidades, Dependencias e Instalaciones, deberán coadyuvar con el Comité de Ética de la S.D.N. y proporcionar las documentales e informes que requiera para llevar a cabo las funciones relacionadas con motivo de la atención a denuncias.

D. Expediente.

El Comité de Ética asignará un número de expediente a las denuncias recepcionadas y todas las constancias que se generen con motivo del procedimiento de denuncia, deberán asentarse por escrito en medios físicos o electrónicos, y obrar en el expediente, al cual tendrán derecho a acceder las personas denunciantes y denunciadas, con excepción de los datos personales de terceros, para lo cual, el Comité de Ética, podrá solicitar apoyo de la Unidad de Transparencia correspondiente.

E. Vistas al Órgano Interno de Control en la S.D.N.

El Comité de Ética de la S.D.N., en cualquier momento de la atención de la denuncia, tomando en cuenta la opinión de la persona representante del Órgano Interno de Control en la S.D.N., dará vista cuando advierta que existen elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, o que ponga en peligro la integridad de las personas; lo cual deberá hacerse de conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

VI. Recepción de las denuncias.

A. Principios inherentes a la atención de denuncias.

En la atención a denuncias, el Comité de Ética de la S.D.N., actuará con respeto a los derechos humanos, perspectiva de género, y atendiendo a los principios de legalidad, imparcialidad, objetividad, igualdad, eficiencia y eficacia.

B. Plazo para la presentación de denuncia.

La denuncia podrá presentarse dentro del plazo de **tres años, contados a partir del día siguiente** al que se hubieren realizado las conductas denunciadas, o bien, en que éstas hubieren cesado", en los siguientes supuestos:

1. Cuando los hechos denunciados estén relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta Institucional, entre personas servidoras públicas, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo, que trasciendan al clima organizacional de esta Secretaría de Estado.

2. Sea presentada en contra de una persona servidora pública adscrita a la Secretaría de la Defensa Nacional, en el que se encuentre integrado el Comité de Ética; en caso contrario, éste deberá orientar a la denunciante a la instancia correspondiente.

C. Requisitos.

La denuncia deberá presentarse por escrito ante el Comité de Ética de la S.D.N., a través de medios físicos o electrónicos debiendo señalar:

1. Nombre de la persona denunciante, domicilio, numero de casa y teléfono, correo electrónico, narración de un testigo y la presunta víctima deberá firmada su narración de los hechos.

2. Nombre y, de ser posible, unidad o dependencia, el cargo de la persona servidora pública involucrada de quien se denuncian las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique.

3. Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.

Por correspondencia en:

Avenida Industria Militar No. 1083, Col. Lomas de Sotelo, Alcaldía Miguel Hidalgo, Cd. Méx., C.P. 11200.

Por medio electrónico en el correo:

dir_derechos@sedena.gob.mx

Las personas denunciantes podrán ofrecer al Comité de Ética cualquier prueba que pueda coadyuvar para el esclarecimiento de los hechos.

D. Denuncia anónima.

El Comité de Ética de la S.D.N., podrá tramitar denuncias anónimas, siempre que la narrativa permita identificar a la o las personas presuntas responsables y los hechos constitutivos de vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta, siempre y cuando se encuentre dentro del plazo establecido.

E. Registro de denuncia.

Recibida una denuncia en el Comité de Ética de la S.D.N., y una vez que se corrobore el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad en un plazo no mayor a **cinco días hábiles**, la Secretaría Ejecutiva deberá registrar en el sistema la información básica de la misma, entre la cual deberá constar:

1. La fecha de ocurrencia de los hechos denunciados.

2. El sexo y grupo de edad de las personas denunciantes y denunciadas.

3. El nombre y puesto de estas últimas, y el principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado.

Lo anterior, a efecto de generar un folio de denuncia que deberá ser comunicado a la persona denunciante.

VII. Atención de la denuncia.

A. Prevención.

Si dentro del plazo establecido, en caso de que el escrito de denuncia no cuente con alguno de los requisitos establecidos, o bien, no sea clara la narración de las circunstancias de modo, tiempo y lugar; por única ocasión, se prevendrá a la persona denunciante a efecto de que subsane la deficiencia, en un plazo que no deberá exceder de cinco días hábiles, contados a partir de la notificación correspondiente, con el apercibimiento de que, de no cumplir en tiempo o forma, no se dará trámite a la denuncia.

Lo anterior, sin menoscabo que la persona denunciante pueda en fecha posterior volver a presentar la misma, siempre y cuando no haya prescrito su derecho.

B. Análisis de la denuncia.

Una vez que se haya desahogado la prevención, o bien, se estime que la denuncia cumple con los requisitos previstos, dentro de los tres días hábiles siguientes, la Secretaría Ejecutiva, procederá a realizar la propuesta de acuerdo que se someterá a los miembros del Comité de Ética, a efecto de que éstos analicen la denuncia y se proceda a realizar la sesión correspondiente, en la que se acordará:

1. Dar trámite o no a la denuncia respectiva.

2. Analizar la conveniencia de emitir medidas protección y, en su caso, las propondrá a la unidad administrativa correspondiente.

3. De ser procedente, se turnará a una Comisión conformada por miembros del Comité de Ética, quienes se encargarán de dar el trámite correspondiente, hasta presentar el proyecto de determinación, así como los ajustes que en su caso correspondan.

C. Acumulación.

La acumulación de denuncias es la conjunción de dos o más asuntos en un mismo expediente, para su mejor estudio y atención, por economía procedimental y a fin de evitar determinaciones contradictorias.

El Comité de Ética, de oficio o a petición de parte, podrá acordar la acumulación de dos o más denuncias en los casos en que:

1. Las personas denunciantes y denunciadas sean las mismas, aun cuando se trate de conductas diversas.

2. Las personas denunciantes sean distintas, pero se trate de la o las mismas personas denunciadas, a las que se le atribuyan conductas similares.

D. Plazos de notificación.

Los acuerdos que se emitan dentro del trámite del procedimiento deberán ser notificados dentro de los tres días hábiles siguientes a su emisión.

Las notificaciones por medios electrónicos harán las veces de una notificación personal, por lo que los plazos comenzarán a correr al día siguiente de que sea enviada.

E. No admisión a trámite de la denuncia.

No se dará trámite a la denuncia cuando:

1. Las conductas denunciadas no sean presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal o Código de Conducta Institucional.

2. La persona denunciante no desahogue la prevención en tiempo, o lo haga de forma deficiente, dejando subsistente la causa que motivó la prevención.

En tales casos, el expediente se tendrá por concluido y deberá ser archivado por el Comité de Ética, previa notificación a la persona denunciante actualizando su estado en el sistema.

F. De la conclusión anticipada del procedimiento.

Admitida la denuncia, el Comité de Ética en cualquier momento del procedimiento, podrá concluirlo y archivar el expediente en los siguientes supuestos:

1. Fallecimiento de la persona denunciante, siempre y cuando el Comité de Ética no cuente con elementos probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos denunciados en contra de otras personas.

2. Durante el procedimiento, se advierta que la denuncia no cumple con los supuestos previstos en el numeral 52;

3. Que como resultado de la indagación inicial no se cuenten con elementos que apunten a la existencia de una vulneración al Código de Ética o Código de Conducta.

4. Fallecimiento o separación del servicio público de la persona denunciada, siempre y cuando, del análisis del asunto no se desprendan elementos para emitir una recomendación general.

Con excepción de lo previsto en el numeral 1, la determinación correspondiente se deberá notificar a la persona denunciante, en un plazo no mayor a tres días hábiles.

G. **Incompetencia y orientación.**

Cuando los hechos denunciados no sean competencia del Comité de Ética, la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva procurará orientar a la persona denunciante, indicándole la o las instancias a las que podrá acudir para tales efectos.

Cuando el Comité de Ética no pueda conocer de un asunto en razón de que las personas denunciadas no son servidoras públicas, éste analizará las conductas referidas en el escrito y podrá adoptar las medidas pertinentes para prevenir la comisión de dichas conductas o continuación de las mismas, a través de mecanismos de sensibilización y difusión.

H. **Medidas de Protección.**

En cualquier momento, el Comité de Ética podrá solicitar a las unidades administrativas correspondientes, medidas de protección a denunciantes, cuando así lo consideren, atendiendo a la naturaleza de los hechos denunciados.

Dichas medidas, podrán emitirse de oficio o a petición de la parte interesada, sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos denunciados y, atendiendo a las circunstancias del caso. De forma enunciativa y no limitativa, podrán consistir en:

1. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona denunciada;

2. La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan, o

3. Cualquier otra que establezcan los protocolos especializados y demás instrumentos normativos en la materia.

En la implementación de las referidas medidas, el Comité de Ética deberá contar con la anuencia de la presunta víctima y de la unidad administrativa correspondiente.

Las medidas de protección deben ser tendientes a evitar:

1. La revictimización.

2. La repetición del daño.

3. Garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa.

I. **Objetivo de las medidas de protección.**

1. Procurar la integridad de las personas implicadas en el procedimiento.

2. Evitar para la persona denunciante, la revictimización, perjuicios de difícil o imposible reparación, así como la vulneración de derechos humanos, e

3. Impedir la continuación o reiteración de las conductas u omisiones denunciadas.

J. **Acuerdo de medidas de protección.**

En el acuerdo emitido por el Comité de Ética de la S.D.N., para la solicitud de medidas de protección, se especificará:

1. Las causas que motivan la medida;

2. El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;

3. La o las personas que se protegerán, y

4. Las personas servidoras públicas o unidades administrativas a las que se les deberá notificar la medida a fin de que, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuven a su cumplimiento.

La Presidencia del Comité de Ética será la responsable de notificar a las unidades administrativas correspondientes y a las personas involucradas, el otorgamiento de las medidas de protección, y ejecutar las acciones que en el acuerdo se dicten priorizando medios electrónicos en caso de urgencia.

K. **Temporalidad.**

Las medidas de protección deberán estar vigentes mientras subsistan las razones que dieron origen a su implementación; caso en el cual, el Comité de Ética emitirá el acuerdo de levantamiento correspondiente.

VIII. **Investigación, mediación y pruebas.**

A. **Indagación inicial.**

La Comisión, a través de la Presidencia, podrá solicitar la información que estime necesaria a las unidades administrativas del Ente Público, así como a las personas servidoras públicas que considere, a excepción de las personas involucradas en la denuncia, a efecto de contar con elementos probatorios que le permitan advertir la existencia de probables vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta.

Las denuncias relacionadas con vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación; así como con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se atenderán, además, siguiendo las disposiciones del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, respectivamente.

B. **Denuncias de Discriminación u Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.**

El análisis deberá realizarse, además, de conformidad con las disposiciones del Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses en la atención de presuntos actos de discriminación y del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, respectivamente.

En este tipo de denuncias el Comité de Ética deberá considerar:

1. El contexto y condiciones de la presunta víctima, entre ellas, la edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminados, situación laboral.

2. La naturaleza traumática de este tipo de conductas.

C. **Resultado de la indagación inicial.**

Realizada la indagación inicial, si advierte elementos que apunten a probables vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, se notificará a la parte denunciada sobre la existencia de la denuncia en su contra, así como las conductas que se le atribuyen, a efecto de que, en un plazo no mayor a **seis días hábiles**, señale por escrito lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente las pruebas que considere necesarias, las cuales deberán estar directamente relacionadas con los hechos denunciados.

D. **Pruebas.**

Podrán presentar pruebas, sin ser un requisito para su admisión, pudiendo consistir en:

1. Documentos en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros, o

2. Testimonial, consistente en personas con conocimiento directo de los hechos narrados, pudiendo ofrecer dos testigos preferentemente, por cada una de las personas involucradas en la denuncia, en cuyo caso, la persona que solicite la prueba deberá señalar los nombres y presentarlos a la comparecencia respectiva que señale la Comisión para el desahogo de la misma.

Las pruebas ofrecidas por las personas involucradas en la denuncia deberán estar relacionadas directamente con los hechos manifestados, de modo que puedan constatar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaron.

E. **Entrevista.**

La Comisión conformada por el Comité de Ética, citará a entrevista a las personas involucradas en la denuncia en una fecha que no deberá ser posterior a los **diez días hábiles**. A la conclusión de cada entrevista, firmarán un acta en la que se asentarán las manifestaciones desahogadas.

En el citatorio a entrevista que emita la Comisión, deberá apercibirse a la persona denunciada, que, en caso de no acudir a la diligencia, de forma justificada, se le citará hasta por una segunda ocasión a través de la persona Titular de la unidad administrativa en que se encuentre adscrita.

La Comisión deberá garantizar que la o las entrevistas sean celebradas por separado, de modo que las personas involucradas en la denuncia no se encuentren en la misma diligencia o que se tenga algún contacto entre ellas, será también aplicable para el desahogo de las pruebas testimoniales que en su caso ofrezcan las personas involucradas en la denuncia, en lo que corresponda, o cuando el Comité de Ética las estime necesarias a fin de allegarse de los medios para emitir su determinación.

IX. Mediación.

Cuando los hechos denunciados afecten a la esfera personal de la parte denunciante y no así al ejercicio del servicio público, el Comité de Ética a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la denuncia a mediación, en un plazo no mayor a **cinco días hábiles** posteriores al cierre de entrevistas, en cuya diligencia deberán estar presentes la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva, quien fungirá como mediadora, y una persona representante de la Comisión que haya conocido de la denuncia a fin de coadyuvar en la diligencia de mediación; lo anterior a efecto de solucionar el conflicto planteado.

Por ningún motivo podrán ser materia de mediación los actos u omisiones en los que se estime la posibilidad de propiciar situaciones de **revictimización**, así como en aquellos casos de **discriminación, acoso y hostigamiento de carácter sexual o laboral**, considerando lo dispuesto en los Protocolos y normas especializadas.

A. Reglas de la mediación.

Durante la mediación deberá procurarse facilitar el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, emitiéndose constancia por escrito de la diligencia.

En el desarrollo de la sesión, se invitará a las personas involucradas a reflexionar y realizar juicios éticos respecto de las conductas imputadas, con el objetivo de arribar a soluciones que pongan fin a los conflictos; lo cual será orientado por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva, debiendo actuar con liderazgo e imparcialidad.

De no existir acuerdo de mediación entre los involucrados, la comisión deberá desahogar las pruebas que en su caso se hayan ofrecido a efecto de elaborar el proyecto de determinación correspondiente.

B. Acuerdo de mediación.

Una vez llegado a un acuerdo, se hará constar por escrito y deberá ser firmado por las personas involucradas, así como por la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva y la persona que represente a la Comisión, quedando a disposición de las primeras una copia del documento descrito, haciendo del conocimiento al Comité de Ética en la sesión inmediata a la que haya lugar y se dará por concluido el asunto en cuestión.

El Comité de Ética deberá verificar el cumplimiento de las acciones comprometidas en el acuerdo de mediación, y en caso de incumplimiento, podrá acordar la reapertura del expediente y emitir una determinación en términos de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

X. Valoración de pruebas.

El Comité de Ética de la S.DN., valorará las pruebas y se orientará con miras a acreditar o no, los hechos señalados por las personas involucradas, con la finalidad de sustentar la determinación correspondiente, en los asuntos en materia de hostigamiento o acoso sexual, además se deberá observar lo previsto en el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual.

A. Falta de pruebas o entrevistas.

En caso de que cualquiera de las personas involucradas no presente pruebas o no acuda a la entrevista, el Comité de Ética deberá emitir su determinación con base en los elementos que se encuentren a su disposición.

XI. Falsedad de declaraciones.

Cuando la persona denunciante sea servidora pública y el Comité de Ética tenga certeza que los hechos fueron denunciados con falta de veracidad y dolo que pretenda afectar a la persona denunciada, dicho órgano podrá emitir recomendación dirigida a la primera en términos del numeral 85, fracción I, de los presentes Lineamientos.

XII. Determinaciones.

A. Determinación.

Desahogadas las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, se contará con **diez días hábiles** para elaborar un proyecto de determinación y someterlo a consideración del Comité de Ética; el cual deberá contener:

1. El análisis puntual de todos los hechos y conductas denunciadas, y la valoración de cada una de las pruebas que en su caso hayan sido ofrecidas.

2. Los fundamentos legales correspondientes, señalando los principios, valores o reglas de integridad, del Código de Ética o del Código de Conducta, que hubieren sido vulneradas, y

3. El sentido de la determinación, una vez presentado el proyecto, el Comité de Ética lo presentará, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.

B. Sentido de las determinaciones.

Las determinaciones podrán consistir en:

1. Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética o Código de Conducta de la S.D.N.

2. Recomendaciones generales cuando el Comité de Ética advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varias unidades administrativas, y

3. Cuando el Comité de Ética advierta elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas dará vista a las instancias de vigilancia y control, según corresponda.

C. Notificación de las determinaciones.

Una vez que el Comité de Ética emita sus determinaciones, éstas deberán ser notificadas a las personas denunciantes y denunciadas, así como a las superiores jerárquicas de cada una de ellas en un plazo no mayor a **tres días hábiles.**

Las recomendaciones deberán hacerse de conocimiento de la persona titular de la unidad administrativa en la que se encuentre adscrita la persona a quien se hubiere emitido la recomendación.

D. **Características de las recomendaciones.**

Las recomendaciones emitidas por el Comité de Ética, deberán observar lo siguiente:

Tratándose de recomendaciones orientadas a acciones de capacitación y sensibilización, éstas deberán estar dirigidas:

1. A las personas que hubieran cometido las vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta, cuando se trate de recomendaciones individuales; en cuyo caso, se notificará para conocimiento a las titulares de unidad a las que se encuentren adscritas, o

2. A las personas titulares de la unidad administrativa, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.

3. En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, éstas deberán aplicarse de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva, en términos del Capítulo III del Título Cuarto de los presentes Lineamientos, y

4. Tratándose de recomendaciones de mejora, éstas deberán dirigirse a las personas titulares de unidad administrativa de que se trate.

En caso de reiteración de conductas, la recomendación correspondiente deberá extender sus efectos no sólo a las personas denunciadas sino a sus superiores jerárquicas hasta las personas titulares de unidad administrativa o equivalente.

E. **Cumplimiento de las recomendaciones.**

Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares de la unidad administrativa que tuvieran conocimiento de las mismas en términos del numeral anterior, tendrán **cinco días hábiles** para comunicar al Comité de Ética su adopción.

La unidad administrativa contará con un plazo no mayor a **treinta días naturales**, contados a partir del día siguiente a aquél en que se diera parte al Comité de Ética, para implementar las acciones conducentes.

En caso que alguna persona servidora pública decida no atender una recomendación emitida por el Comité de Ética, deberá comunicarlo a éste dentro de un plazo no mayor a **diez días hábiles**, en un escrito en el que justifique su decisión, con copia a su superior jerárquica.

XIII. Aspectos Generales.

Es importante precisar al denunciante que la circunstancia de presentar una denuncia, no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación por parte del Comité.

La información contenida en la denuncia podrá ser considerada como un antecedente para el Comité de Ética cuando éstas involucre reiteradamente a un servidor público en particular.

El Comité de Ética tendrá la facultad de brindar atención especializada a la presunta víctima.

Las denuncias de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que conozca el Comité de Ética, se desahogarán conforme a lo dispuesto para los actos de incumplimiento al Código de Ética de la Administración Pública Federal y el Código de Conducta.

Para la atención de casos de Discriminación, quienes intervengan deberán conducirse observando en todo momento la perspectiva de los derechos humanos y atención a víctimas.

XIV. Contactos.

Secretaría Ejecutiva del C.E de la S.D.N.
52949909 01 55 21 22 88 00 (Ext. 3221) Correo Electrónico. Sedena.gob.mx/indes.php/contacto_derechos humanos

Persona Consejera de la Ofna. HAS
01800 52949908 01 55 53958695 01 55 21228800 Ext. (3400)

Persona Asesora Dir. Gral. DD.HH.
21228800 Ext. 3221 y 3209