



**PROCEDIMIENTO PARA LA ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO DE DENUNCIAS
DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LA REGIÓN SIERRA**

1. OBJETIVO

El presente procedimiento tiene por objeto establecer las bases de actuación del Comité de Ética del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra, para atender quejas y denuncias y prevenir vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta por presuntos actos de discriminación por parte de las personas servidoras públicas.

2. DEFINICIONES

Para efectos del protocolo se entenderá por:

- a) Acuerdo: Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración para el funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020;
- b) Código de Conducta: Código de Conducta del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra.
- c) Código de Ética: Código de Ética e Integración para un Buen Gobierno de la Administración Pública Estatal.
- d) Comité: Comité de Ética del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra;
- e) Denuncia: Manifestación de actos u omisiones por presuntas vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta, que se hacen del conocimiento del Comité de Ética o persona asesora por la presunta víctima o persona denunciante;
- f) Discriminación: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto obstaculizar, menoscabar, anular, restringir e impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, 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;
- g) Instituto: Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra;
- h) Lineamientos Generales: Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética;
- i) Medidas de protección: Aquellas que pueden solicitar el Comité de del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra, en cualquier momento de la tramitación de la denuncia, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, previo consentimiento de la presunta víctima, a fin de procurar su integridad física y/o emocional, y evitar la continuación o reiteración de las conductas que pudieran vulnerar los derechos humanos;
- j) Persona denunciante: Cualquier persona que presente una denuncia ante el Comité de Ética por conocer o sufrir conductas discriminatorias por parte de las personas servidoras públicas y que se identifiquen como presuntas vulneraciones al principio de respeto a los derechos humanos, previsto en el Código de Ética y/o al Código de Conducta.
- k) Persona servidora pública: Aquella que desempeña un empleo, cargo o comisión en las unidades administrativas del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra;



2026
año de
Margarita Maza





Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra
Comité de Ética

- l) Presunta víctima: Persona que presuntamente por conductas discriminatorias ha sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, emocional, o en general, cualquier afectación a sus bienes o derechos por parte de cualquier persona servidora pública, por presuntas vulneraciones al principio de respeto a los derechos humanos previsto en el Código de Ética y/o al Código de Conducta;
- m) Procedimiento: Procedimiento para la Atención y Seguimiento de Denuncias del Comité de Ética del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra;
- n) Secretaría: Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado de Tabasco.

3. DENUNCIA

3.1 DISPOSICIONES GENERALES

3.1.1 Denuncia

Cualquier persona podrá denunciar, ante el Comité, presuntas vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados y, de ser el caso, con visión preventiva, se emita una determinación en la que, se podrán recomendar acciones de capacitación, sensibilización y difusión de principios, valores y reglas de integridad, que tengan por objeto la mejora del clima organizacional y del servicio público.

La recomendación que, en su caso sea emitida, tendrá por objetivo evitar la reiteración de conductas contrarias a la ética e integridad pública.

La presentación de la denuncia no otorga a la persona que la promueve, el derecho a exigir un sentido específico de la determinación correspondiente.

3.1.2 Admisión

El Comité cuentan con la atribución para conocer de las denuncias que les sean presentadas en el plazo previsto en el apartado anterior del presente procedimiento, cuando se cumplan los supuestos siguientes:

- a) Cuando los hechos denunciados estén relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta;
- b) Sea presentada en contra de una persona servidora pública adscrita al Instituto; en caso contrario, se deberá orientar a la persona denunciante o presunta víctima a la instancia correspondiente, y
- c) Versen sobre presuntas vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta entre personas servidoras públicas, suscitadas incluso fuera del centro de trabajo, que trasciendan al clima organizacional del Instituto.

3.1.3 Anonimato

La persona denunciante o presunta víctima podrá presentar su denuncia de manera anónima o solicitar al Comité de Ética su anonimato; esta instancia protegerá los datos personales que la hagan identificable ante terceros.

El Comité de Ética salvaguardará en todo momento los datos de la persona denunciante o presunta víctima en todas sus actuaciones con motivo de la atención y determinación de las denuncias.

3.1.4 Plazo para la presentación



2026
año de
Margarita Maza





La denuncia podrá presentarse dentro del plazo de 3 años, contados a partir del día siguiente al que se hubiese realizado las conductas denunciadas, o bien, en que estas hubiesen cesado.

El Comité deberá concluir la atención y determinación de cualquier denuncia, dentro de un plazo máximo de 90 días contados a partir de su registro.

3.1.5 Expediente

El Comité integrarán al expediente los documentos e información generados en el procedimiento de atención de la denuncia.

3.1.6 Cooperación Institucional

El Comité, para allegarse la información y/o documentación necesaria para la determinación de la denuncia, podrán apoyarse en las unidades administrativas del propio Instituto Tecnológico, así como de las dependencias o entidades de la Administración Pública Estatal.

3.1.7 Confidencialidad de la información

En la atención, integración y determinación de las denuncias, las personas integrantes del Comité deberán garantizar la confidencialidad del nombre de las personas involucradas y terceras personas a las que consten los hechos o conductas, así como cualquier otro dato que las haga identificables por personas ajenas al asunto.

La información obtenida, generada o resguardada con motivo de la aplicación del presente procedimiento estará sujeta a las disposiciones en las materias de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable; para ello, el Comité podrá solicitar el apoyo de la Unidad de Transparencia del Instituto.

3.2 DE LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS

3.2.1 Principios inherentes a la atención de denuncias.

Las personas integrantes del Comité, y la persona asesora, realizarán las acciones conducentes para la protección y respeto de la dignidad de todas las personas, con observancia de los principios siguientes:

- a) Legalidad
- b) Imparcialidad
- c) Objetividad
- d) Igualdad
- e) Eficiencia
- f) Eficacia

3.2.2 Requisitos

Las denuncias deberán presentarse por escrito dirigido a la Presidencia del Comité, por los siguientes medios:

- a) Correo electrónico: comiteetica@regionsierra.tecnm.mx.
- b) Directamente en las oficinas de la persona servidora pública que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité.

La persona denunciante o presunta víctima, al presentar su denuncia, deberá cumplir con los requisitos siguientes:



2026
año de
Margarita Maza





- a) Nombre de la persona denunciante;
- b) Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;
- c) Nombre y preferentemente cargo de la persona servidora pública denunciada o cualquier otro dato o información que la identifique, y
- d) Narración clara, breve y puntual de los hechos por los que se estima existe la vulneración, previsto en el Código de Ética y/o al Código de Conducta, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del Instituto, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.

Opcionalmente, las personas denunciantes podrán ofrecer al Comité cualquier prueba que pueda coadyuvar para el esclarecimiento de los hechos.

Excepcionalmente, la persona denunciante o presunta víctima podrá presentar su denuncia verbalmente, cuando no tenga las condiciones para hacerlo por medios físicos o electrónicos, en cuyo caso la Secretaría Ejecutiva del Comité la auxiliará en la narrativa de los hechos y una vez que se concluya la misma, deberá plasmarla por escrito y solicitar su firma previa lectura que haga de la misma.

El Comité 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 y/o al Código de Conducta, conforme a los requisitos antes mencionados.

3.2.3 Registro

Prevía revisión del cumplimiento de los requisitos de admisión de la denuncia previstos en el presente Procedimiento, la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética, en un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día de su recepción, deberá registrar la denuncia en la sesión extraordinaria inmediata.

3.2.4 Requerimiento

En el supuesto de que el escrito de denuncia no cuente con alguno de los requisitos de presentación o no sea claro en la narración de las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos o actos denunciados, se requerirá a la persona denunciante o presunta víctima, a efecto de que subsane la deficiencia identificada, en un plazo no mayor de cinco días hábiles contados a partir de la notificación, en el entendido de que al no cumplir en tiempo y forma, o hacerlo de manera deficiente, se tendrá como no presentada la denuncia.

Para lo anterior se procederá sin afectar el derecho de la persona denunciante o presunta víctima para presentar en fecha posterior nuevamente la denuncia.

3.2.5 Análisis de la denuncia

La Secretaría Ejecutiva del Comité, en caso de estimar que la denuncia cumple con los requisitos previstos en el presente Procedimiento, o bien, que se atendió el requerimiento por parte de la persona denunciada o presunta víctima, tendrá un plazo de cinco días hábiles para realizar la propuesta de acuerdo, y someterla a consideración de sus integrantes, en la que se decidirá lo siguiente:

- a) Admitir o desechar la denuncia;





- b) Analizar la pertinencia de la solicitud de medidas de protección, y en su caso, las propondrá a la unidad administrativa correspondiente;
- c) De ser procedente, se turnará al Órgano Interno de Control, quien dará trámite, hasta presentar la determinación final.

Una vez admitida la denuncia, el procedimiento deberá tramitarse hasta su debida conclusión. En las denuncias por discriminación u hostigamiento y acoso sexuales, el análisis podrá realizarse, conforme a los protocolos de actuación correspondientes.

3.2.6 Notificación

Los acuerdos que se emitan dentro del trámite del procedimiento deberán ser notificados dentro de los 3 días hábiles siguientes a su emisión.

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

3.2.7 Desestimación de denuncia

No se dará trámite a la denuncia cuando:

- a) No se cumplan con los supuestos previstos en el punto 3.1.2;
- b) La persona denunciante no desahogue la prevención en tiempo, o lo haga de forma deficiente, dejando subsistente la causa que motivó la prevención.

3.2.8 Casos de conclusión anticipado de la denuncia

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

- a) Fallecimiento de la persona denunciante, siempre y cuando el Comité no cuente con elemento probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos denunciados en contra de otras personas;
- b) Durante el procedimiento se advierta que la denuncia no cumple con los supuestos previstos en el punto 3.1.2;
- c) Que como resultado de la indagación inicial no se cuenten con elementos que apunten a la existencia de una vulneración al Código de Ética y/o al Código de Conducta; y
- d) 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.

3.2.9 Casos de incompetencia

Cuando los hechos expuestos en la denuncia no sean competencia del Comité, la persona que ocupe la Secretaría Ejecutiva se proporcionará orientación a la persona denunciante y/o presunta víctima, respecto de las instancias a las que podrá acudir para la atención de los hechos.

Cuando el Comité, no pueda conocer de un asunto debido a 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 estas, a través de mecanismos de sensibilización y difusión.

5/7



2026
año de
Margarita Maza





4. MEDIDAS DE PROTECCIÓN

4.1 MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité, en el acuerdo de admisión o en cualquier momento de la tramitación de la denuncia, atendiendo a las circunstancias de los hechos de esta, podrán solicitar al área correspondiente la implementación de medida(s) de protección, sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos denunciados, siempre y cuando cuenten con el consentimiento de la persona afectada directamente por los actos presuntamente discriminatorios denunciados.

4.2 EMISIÓN

Dichas medidas, podrán emitirse por 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.

4.3 TIPOS DE MEDIDAS

Atendiendo a las circunstancias del caso, podrán determinarse una o más de las medidas de protección que de manera enunciativa y no limitativa podrán consistir en lo siguiente:

- Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o persona denunciada por los actos discriminatorios materia de la denuncia;
- En el ámbito de sus atribuciones, el área podrá autorizar que la persona afectada directamente por los presuntos actos discriminatorios realice sus funciones en un lugar diverso a su lugar de trabajo, siempre que con ello no se afecten sus condiciones laborales, o bien, que la persona a la que se le atribuyen los hechos realice su trabajo en área diversa;
- El cambio del horario laboral de la persona afectada directamente por los presuntos actos discriminatorios, o bien, de la persona denunciada, sin que se afecten sus derechos laborales y cuestiones personales;
- Reacomodo en los espacios de trabajo de las áreas con la finalidad de evitar que la persona presuntamente agraviada tenga contacto con la persona denunciada;
- Orientación y/o canalización de la persona presuntamente afectada a la institución correspondiente con la finalidad de que reciba el apoyo que en su caso requiera, y
- Cualquier otra que por su naturaleza se considere oportuna, idónea y eficaz, en función de la seguridad y los derechos humanos de la presunta víctima.

4.4 PROPÓSITO

Las medidas de protección tendrán por objeto:

- Procurar la integridad física y/o emocional de la persona presunta víctima, y
- Evitar para la persona denunciante, la revictimización, perjuicios de difícil o imposible reparación, así como la vulneración de derechos humanos; y
- Evitar la continuación o reiteración de las conductas que vulneran el Código de Ética y/o al Código de Conducta.

4.5 PROCEDENCIA

El Comité podrá solicitar a las áreas competentes medidas de protección cuando:

- Por la naturaleza y circunstancias del caso se considere que existe riesgo o peligro inminente de que la probable víctima pueda sufrir alguna vulneración en cualquier dimensión de su integridad o sus derechos



2026
año de
Margarita
Maza





humanos o existan posibles vulneraciones a la obligación de respeto a los derechos humanos prevista en el Código de Ética y/o al Código de Conducta;

- b) Se presuman formas conexas de intolerancia como la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo y discriminación racial, y
- c) Se cuente con el visto bueno de la Dirección General.

4.6 REDACCIÓN DE ACUERDO

En el acuerdo emitido por el Comité para la solicitud de medidas de protección, se especificarán:

- a) Las causas que motivan la medida;
- b) El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;
- c) La o las personas que se protegerán, y
- d) 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.
- e) La temporalidad de la o las medidas a implementar.

4.7 IMPLEMENTACIÓN

La Presidencia del Comité 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.

4.8 TEMPORALIDAD

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

5. INVESTIGACIÓN, MEDIACIÓN Y PRUEBAS

5.1 SOLICITUD DE INFORMACION ADICIONAL

La Comité, a través de la Presidencia, podrá solicitar la información que estime necesaria a las unidades administrativas del Instituto, 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 y/o al Código de Conducta.

Las denuncias relacionadas con vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación; así como con conductas de hostigamiento y acoso sexuales, se atenderán, siguiendo las disposiciones de los protocolos emitidos en esta materia.

5.2 NOTIFICACIÓN DE PARTES

Realizada la indagación inicial, si se advierten elementos que apunten a probables vulneraciones al Código de Ética y/o al 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 6 días hábiles, señale por escrito lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente las pruebas que considere necesarias, en términos del punto 5.3 del presente procedimiento, las cuales deberán estar directamente relacionadas con los hechos delatados.



2026
año de
Margarita Maza





En caso de no contar con elementos que apunten a la existencia de una probable vulneración al Código de Ética y/o al Código de Conducta, deberá notificar a la parte denunciante el resultado de su indagación, señalando las razones que sustenten la determinación de conclusión y archivo del expediente.

5.3 PRUEBAS

Las pruebas en el procedimiento podrán consistir en:

- 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
- 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 el Comité para el desahogo de esta.

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

5.4 ENTREVISTAS DE PARTES

Una vez concluido el plazo señalado en el punto 5.2 del presente procedimiento, el Comité citará a entrevista a las personas involucradas en la denuncia en una fecha que no deberá ser posterior a los 10 días hábiles. A la conclusión de la entrevista, firmarán un acta en la que se asentaran las manifestaciones desahogadas.

En el citatorio a entrevista que emita el Comité, 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.

El Comité deberá garantizar que la o las entrevistas 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.

Lo dispuesto en el presente punto 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 las estime necesarias a fin de allegarse de los medios para emitir su determinación.

5.5 MEDIACIÓN

Cuando los hechos denunciados afecten a la esfera personal de la parte denunciada y no así al ejercicio del servicio público, el Comité a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la denuncia a mediación, en un plazo no mayor a 5 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 del Comité que haya conocido la denuncia a fin de coadyuvar en la diligencia de la mediación; lo anterior a efecto de solucionar el conflicto planteado.



2026
año de
Margarita Maza





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.

5.6 PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Durante la mediación deberá procurarse facilitar el dialogo 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 solucionar 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, el Comité deberá desahogar las pruebas que en su caso se hayan ofrecido a efecto de elaborar el proyecto de determinación correspondiente.

5.7 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 al Comité, quedando a disposición de las primeras una copia del documento descrito.

Dicha acta se hará de conocimiento del Comité en la sesión inmediata a la que haya lugar y se dará por concluido el asunto en cuestión.

El Comité 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 los términos del presente procedimiento.

5.8 VALORACIÓN

La valoración de las pruebas 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 sexuales, además se deberá observar lo previsto en el protocolo correspondiente en la materia.

5.9 OMISIÓN DE ENTREVISTA

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

5.10 VERACIDAD DE LA DENUNCIA

Cuando la persona denunciante sea servidora pública y el Comité 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 punto 6.2 del presente procedimiento.

6. DETERMINACIONES



2026
año de
Margarita
Maza





6.1 EMISIÓN

El Comité, al emitir sus determinaciones en la atención de las denuncias por vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta, usarán un lenguaje sin estereotipos o prejuicios, incluyente, claro y accesible, se contará con 10 días hábiles para elaborar un proyecto de determinación, para lo cual el Comité realizará:

- El análisis puntual de todos los hechos y conductas planteadas en la denuncia;
- Valoración de las pruebas ofrecidas o de las que se hallan allegado;
- La fundamentación con base en el Código de Ética y/o al Código de Conducta, así como la normativa nacional e instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos aplicable, y
- El sentido de la determinación.

Una vez presentado el proyecto, el Comité contará con un plazo de 10 días hábiles, contados a partir de que este le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.

6.2 SENTIDO DE LA DETERMINACIÓN

Las determinaciones podrán consistir en:

- Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas servidoras públicas que hubieren vulnerado alguno o varios de los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética y/o en el Código de Conducta;
- Recomendaciones generales, cuando en el Comité se advierta que en el área a la cual es adscrita la persona servidora pública denunciada, es necesario reforzar los principios, valores y reglas de integridad previstos en el Código de Ética y/o en el Código de Conducta, y
- Dar por concluido del asunto, cuando del análisis de la denuncia no se adviertan vulneraciones al Código de Ética y/o en el Código de Conducta;

En el caso de las recomendaciones señaladas en las fracciones a) y b) del presente punto, estas deberán estar orientadas a la realización de acciones de capacitación, sensibilización, difusión o mejora de procesos, a fin de evitar que las vulneraciones identificadas sigan ocurriendo.

6.3 VISTA AL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL

En cualquier momento de la atención de la denuncia, el Comité podrá dar vista a la instancia de Vigilancia y Control del Instituto, tomando en consideración la opinión del representante en dicho órgano colegiado, cuando advierta del análisis de los actos o hechos denunciados, elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, lo cual deberá hacerse de conocimiento de la presunta víctima y de la persona denunciada.

6.4 NOTIFICACIÓN

Una vez que el Comité emita sus determinaciones, estas deberán ser notificadas a las personas denunciantes y denunciadas, así como a los superiores jerárquicos de cada una de ellas en un plazo no mayor a 3 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.



2026
año de
Margarita Maza





6.5 TIPOS DE RECOMENDACIÓN

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

- a) Tratándose de recomendaciones orientadas a la realización de acciones de capacitación y sensibilización, estas deberán estar dirigidas:
 - I. A las personas que hubieran cometido las vulneraciones al Código de Ética y/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
 - II. A las personas titulares de la unidad administrativa, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.
- b) En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, estas deberán aplicarse de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos Generales.
- c) Tratándose de recomendaciones de mejora, estas 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 solo a las personas denunciadas sino a sus superiores jerárquicos hasta las personas titulares de la unidad administrativa o equivalente.

6.6 ADOPCIÓN DE RECOMENDACIÓN

Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares de la unidad administrativa que tuvieran conocimiento de estas en términos del numeral anterior, tendrán 5 días hábiles para comunicar al Comité su adopción.

La unidad administrativa contará con un plazo no mayor a 30 días naturales, contados a partir del día siguiente a aquel en que el Comité diera parte, para implementar las acciones conducentes.

En caso de que alguna persona servidora pública decida no atender una recomendación emitida por el Comité, deberá comunicarlo a éste dentro de un plazo no mayor a 10 días hábiles, en un escrito en el que justifique su decisión, con copia a su superior jerárquico.

6.7 REPORTE ESTADÍSTICO

El Comité llevará a cabo una estadística que refleje, por unidad administrativa, el número de recomendaciones emitidas, así como el de aquellas que fueron cumplidas o no; misma que deberá incorporarse en el informe anual señalado en los Lineamientos Generales.

7. CONSIDERACIONES FINALES

7.1 CIRCUNSTANCIA

La circunstancia de presentar una denuncia no otorga a la persona que la promueve, el derecho de exigir una determinada actuación del Comité.

SP



2026
año de
Margarita Maza



B



7.2 COMPROMISO

Los servidores públicos adscritos a las diversas unidades administrativas del Instituto, deberán apoyar a los miembros del Comité y proporcionarles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones.

7.3 MEDIDAS PREVENTIVAS

La Presidencia del Comité podrá determinar medidas preventivas previas, en caso de que la denuncia describa conductas en las que presuntamente se hostigue, agreda, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona, sin que ello signifique tener como ciertos los hechos.

Cuando los hechos narrados en una denuncia afecten únicamente a la persona que la presentó, los miembros del Comité comisionados para su atención podrán intentar una conciliación entre las partes involucradas, siempre con el interés de respetar los principios y valores contenidos en el Código de Ética y/o Código de Conducta.

7.4 CONCLUSIÓN DE DENUNCIA

La atención de la denuncia deberá concluirse por el Comité dentro de un plazo máximo de 4 meses contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.

7.5 OTRAS MEDIDAS

La Presidencia del Comité podrá determinar las medidas necesarias para garantizar la imparcialidad en el tratamiento de las denuncias.



2026
año de
**Margarita
Maza**

