

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE DENUNCIAS ANTE EL COMITÉ DE ÉTICA

El presente protocolo tiene por objeto establecer el mecanismo de atención de las denuncias por presuntos incumplimientos al Código de Conducta que se lleguen a presentar en el Centro Estatal de Certificación, Acreditación y Control de Confianza, con la finalidad de establecer un ambiente de trabajo respetuoso e igualitario. Por lo que se establecen los siguientes puntos.

1.- Cualquier persona o servidor público del Centro Estatal de Certificación, Acreditación y Control de Confianza puede presentar su denuncia a través del correo electrónico contacto.cecacc@michoacan.gob.mx, en el buzón de quejas y sugerencias, así como mediante escrito libre el cual deberá presentarse en la oficialía de partes común de este Centro.

2.- Al recibir la denuncia el secretario ejecutivo asignará un número de folio único y consecutivo, así mismo se verificará que la denuncia contenga los elementos indispensables siguientes:

- I. Nombre.
- II. Domicilio o dirección electrónica para recibir informes.
- III. Breve relato de los hechos (tiempo, modo y lugar).
- IV. Datos del servidor público involucrado (Nombre, área de adscripción).
- V. Medios probatorios de la conducta.

3.- En el supuesto de que el secretario ejecutivo detecte la necesidad de subsanar alguna deficiencia en la denuncia, se le comunicará a la persona denunciante para que, en un lapso de 3 días hábiles, subsane dichas deficiencias. Cuando sea anónima y no contenga los elementos suficientes para advertir la realización de un acto contrario al Código de Conducta se desechará.

4.- El secretario ejecutivo entregará a la persona denunciante, un acuse de recibo impreso o electrónico, según sea el caso, en el que constará el número de folio, fecha y hora de recepción, así como la relación de los elementos aportados y una vez culminado este punto el secretario ejecutivo turnará la denuncia al Comité de Ética (Comité).

5.- Una vez que el Comité analice los hechos considerará si es necesario aplicar medidas preventivas y las ejecutará en el momento que crea conveniente.

6.- De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Conducta, podrá entrevistar al servidor público involucrado y de estimarlo necesario, a los testigos y a la persona denunciante, para allegarse de mayores elementos.

7.- La resolución que emita el Comité será a partir de las características de la denuncia, del estudio y análisis de la misma. Se dará por concluida mediante la emisión de la determinación que se le otorgue al servidor público involucrado.

8.- Emisión de conclusiones por parte del Comité.

- I. El informe que elabore el Comité considerará y valorará todos los elementos que hayan sido recopilados, así como las entrevistas que se hayan realizado.
- II. Determinará en el cuerpo del informe si, con base en la valoración de tales elementos, se configura o no un incumplimiento al Código de Conducta.
- III. En los supuestos relacionados a acoso y hostigamiento sexual, se deberá considerar la gravedad de acuerdo a esta clasificación:

- Leves. - Siendo aquellas conductas no verbales y sin contacto físico, a través de acercamientos excesivos, insinuaciones, gestos lascivos o muecas.
 - Medias. - Son conductas verbales y sin contacto físico ya sea de manera personal, a través del teléfono u otro medio electrónico, como amenazas, intimidación, palabras que discriminen y/o atenten contra la dignidad de la presunta víctima, chistes o conversaciones de contenido sexual, piropos, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual.
 - Graves. - Conductas que se manifiestan de manera verbal y con contacto físico, entre las que se incluyen abrazos, besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, solicitar con insistencia de la presunta víctima acceda a sostener actos de carácter sexual a cambio de mejores oportunidades de empleo, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.
- IV. Los miembros del Comité discutirán el informe y votarán su aprobación a efecto de elaborar las respectivas determinaciones relativas a la denuncia.
- V. Será facultad del presidente dar parte al Órgano de Control Interno, en caso de que lo estime necesario.

9.- En el supuesto de que los miembros del Comité determinen que se configuró un incumplimiento al Código de Conducta, se considerará la sanción aplicable desde una amonestación por escrito, cambio de área, hasta la terminación de la relación laboral y procederá de la siguiente manera:

- I. Emitirá sus determinaciones al servidor público transgresor, para que, en su caso corrija o deje de realizar la o las conductas contrarias al Código de Conducta.
- II. De estimar que existe una probable responsabilidad administrativa se dará aviso al Órgano Interno de Control.
- III. Solicitará a la Delegación Administrativa que dicha recomendación se incorpore al expediente del servidor público.
- IV. Se emitirá copia de la determinación al jefe inmediato, con copia al Titular del Centro.
- V. En caso de que, una vez emitida la determinación y el transgresor incurre en la misma falta, el Comité podrá determinar la terminación de la relación laboral.
- VI. La realización de una falta grave al Código de Conducta se podrá terminar la relación laboral.