



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

PROTOCOLO PARA SOMETER QUEJAS Y/O DENUNCIAS ANTE EL COMITÉ, POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE ÉTICA PARA LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL; Y AL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL AL MIGRANTE OAXAQUEÑO, ASÍ COMO EL PROCEDIMIENTO PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS QUEJAS Y/O DENUNCIAS POR PRESUNTOS INCUMPLIMIENTOS A ESTOS INSTRUMENTOS.

I. Introducción.

En el ACUERDO POR EL QUE SE EXPIDE EL CÓDIGO DE ÉTICA PARA LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL se establece la obligación de los Comités de Ética de fomentar la ética y la integridad pública para lograr una mejora constante del clima y cultura organizacional de las Dependencias, para ello, entre otras, deberán realizar acciones de seguimiento y evaluación de la implementación y cumplimiento al Código de Conducta de las Dependencias y Entidades; así como identificación, pronunciamiento, impulso y seguimiento a las acciones de mejora para la prevención de incumplimientos a los principios, valores y a las reglas de integridad y emisión de opiniones y recomendaciones no vinculantes derivadas del conocimiento de **quejas o denuncias**, por actos presuntamente contrarios o violatorios al Código de Ética y Código de Conducta.

Por ello, el presente lineamiento tiene por objeto establecer un marco de referencia para la recepción, registro, análisis y emisión de un pronunciamiento en relación a las quejas y denuncias de las personas servidoras y públicas adscritas al Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño (IAIMO) por actos presuntamente contrarios o violatorios al Código de Ética y al Código de Conducta, siendo de aplicación obligatoria para las personas integrantes del Comité de Ética y demás, que participen en el proceso de atención de las mismas.

El presente lineamiento se revisará y actualizará anualmente en el mes de enero por las personas integrantes del Comité, derivado de modificaciones al marco jurídico, existan cambios en la estructura orgánica, en las atribuciones o funciones y cuando se considere necesario derivado del resultado del proceso de simplificación y/o de mejora continua, de conformidad con lo establecido en los Lineamientos para la Elaboración de Manuales de Procedimientos de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, coordinando esta actividad la persona que ocupe el cargo de Secretario Ejecutivo. Dichos lineamientos deberán ser aprobados por los integrantes del Comité de Ética en sesión ordinaria o extraordinaria.

GLOSARIO

- I. **Código de Ética:** El Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal;
- II. **Código de Conducta:** El instrumento emitido por el Director General del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño, a propuesta de su Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- III. **Comité de Ética o COEPCI:** El Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño, encargado del adecuado funcionamiento y actuación ética y responsable de las Personas Servidoras Públicas del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño.
- IV. **Conflicto de Interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones de las Personas Servidoras Públicas del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño, en razón de intereses personales, familiares o de negocios;
- V. **Denuncia:** La narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a un servidor público, y que resulta presuntamente contraria al Código de Conducta;



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

- VI. **Directrices:** Orientaciones para la práctica y aplicación de cada uno de los principios establecidos en el artículo 5 y 6 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca;
- VII. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se 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 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 la filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma o cualquier otro motivo
- VIII. **Ética de las Personas Servidoras Públicas:** Son los principios, valores y pautas de la conducta humana, para ser aplicados a la conducta de Servidoras y Servidores públicos;
- IX. **Folio:** Acuse de recibo con número único consecutivo y que acredita la fecha de recepción de cualquier queja o denuncia presentada ante el Comité de Ética y Prevención de Conflicto de Interés.
- X. **Juicio Ético:** Facultad de entender, razonar y determinar, en función de los principios y valores, la toma de decisiones, acciones y actitudes más adecuadas al correcto desempeño de las Personas Servidoras Públicas del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño;
- XI. **Órgano Interno de Control:** La Unidad Administrativa a cargo de promover, evaluar y fortalecer el buen funcionamiento del control interno del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño;
- XII. **Personas Servidoras Públicas:** Los que desempeñan un empleo, cargo o comisión en el Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño.
- XIII. **Principios:** Conjunto de reglas, valores y normas que orientan y regulan el accionar de Servidoras y Servidores Públicos del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño;
- XIV. **Principios Constitucionales:** Los principios de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia;
- XV. **Principios Legales:** Los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia;
- XVI. **Queja:** Manifestación de una inconformidad sobre la presunta conducta de las Personas Servidoras Públicas que vulneren los principios, valores, normas o reglas impuestas por el Código de Ética y/o Código de Conducta.
- XVII. **Reglas de Integridad:** Las Reglas de Integridad para Servidoras y Servidores Públicos del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca;
- XVIII. **Recomendación:** Las sugerencias que emitan los Comités de Ética y Prevención de Conflicto de Interés;



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

- XIX. **Riesgo Ético:** Situación donde puede darse la posibilidad que las Personas Servidoras Públicas vulneren los principios, valores, normas o reglas impuestas por el Código de Ética y que deberán ser identificados a partir del diagnóstico que realicen, las dependencias, en términos de lo ordenado en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca;
- XX. **Secretaría:** A la Secretaría de Honestidad, Transparencia y Función Pública.
- XXI. **Subsecretaría:** A la Subsecretaría de Contraloría Social y Transparencia de la Secretaría de Honestidad, Transparencia y Función Pública, y
- XXII. **Valores:** Cualidad o cualidades que poseen los que ejercen el Servicio Público, mismo que regula su conducta y permite evaluar qué tan cerca está de aquello que es correcto.

OBJETIVO:

Establecer el procedimiento para la recepción, registro, análisis y emisión de un pronunciamiento en las quejas o denuncias que el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño (COEPCI) pudiera recibir por presunta actualización de conductas contrarias al Código de Conducta del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño y al Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal.

Lo anterior para dar cumplimiento al Acuerdo por el que se expide el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal, de acuerdo a lo establecido en su artículo 11. La denuncia deberá presentarse ante el Comité de Ética y deberá acompañarse preferentemente con evidencia o el testimonio de un tercero que respalde lo dicho. Lo anterior con base en el artículo 4 fracción XII y XIV de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés en la Administración Pública Estatal, que indica que el COEPCI debe emitir opiniones y recomendaciones no vinculantes derivadas del conocimiento de quejas o denuncias por actos presuntamente contrarios o violatorios al Código de Ética y al Código de Conducta.

ALCANCE

La recepción, registro, análisis, atención y emisión de pronunciamientos y/o recomendaciones de las quejas o denuncias de las Personas Servidoras Públicas adscritos al Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño por actos presuntamente contrarios o violatorios al Código de Ética y al Código de Conducta, presentadas por medio electrónico o físico ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño.

MARCO JURÍDICO

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.
- Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca.
- Ley de Procedimiento y Justicia Administrativa para el Estado de Oaxaca (Aplicación Supletoria)



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

- Código de Procedimientos Civiles del Estado de Oaxaca.
- Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.
- Acuerdo por el que se expide el Código de Ética para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Pública Estatal.
- Código de Conducta del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño.
- Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

PERSONAS, ÁREAS ADMINISTRATIVAS O ENTES QUE EJECUTAN

Integrantes del Comité de Ética en lo que respecta a la aplicación de estos lineamientos.

Unidad Administrativa en lo referente a las acciones a realizar derivadas de la denuncia o queja

POLÍTICAS DE OPERACIÓN.

El presente procedimiento es de aplicación general y obligatoria para la atención de quejas y denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño.

Los integrantes del Comité deberán guardar absoluta reserva de la información que conozcan con relación a las quejas o denuncias presentadas.

Los integrantes del Comité de Ética que tengan conflicto de interés con relación a una queja o denuncia de la que tengan conocimiento, deberán manifestarlo por escrito al COEPCI.

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. (Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de Discriminación).

En la atención de denuncias los integrantes del Comité de Ética y comisionados para su atención deben actuar con el interés de respetar los principios y valores contenidos en el Código de Ética y el Código de Conducta.

El plazo máximo para atención de una queja es de 3 meses contados a partir de que la queja o denuncia se clasifique como probable incumplimiento.

Los datos personales que se proporcionen por medio de las quejas y denuncias se encuentran protegidos de conformidad con la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

FORMATO

FORMATO PARA PRESENTAR QUEJAS O DENUNCIAS

I. INDIQUE TRAMITE

Queja	Denuncia	Sugerencias	Reconocimiento
-------	----------	-------------	----------------

I. Datos de la persona que presenta el tramite:

Nombre completo:

Domicilio:

Medios de contacto

Correo electrónico:

Teléfono con extensión en su caso o teléfono celular:

Si es servidora o servidor público proporcione su puesto y área de adscripción.

Puesto:

Área de adscripción:

Optativo ya que las denuncias queden ser anónimas, pero debe manifestar datos de contacto.

II. Relato de los hechos, sugerencia o reconocimiento:

Fecha y hora:

Lugar:

Descripción:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

III. Testigos

Deberá indicar por lo menos un testigo de los hechos.

¿El testigo es servidor o servidora público?

Si:

No:

Nombre del testigo:

Datos de contacto del testigo

Correo electrónico:

Teléfono fijo o móvil:

IV. Datos del servidor público involucrado en la denuncia, queja, sugerencia o reconocimiento.

Nombre completo:

De conocer la siguiente información, favor de proporcionarla.

Área de adscripción:

Puesto desempeñado:

V. Documentos probatorios.

Señale en qué consisten y mencione si los adjunta:

De no contar con ellos indique donde se localizan o a quien le constan.

Firma

Quien suscribe manifiesta bajo protesta de decir verdad que los hechos manifestados son ciertos.

Handwritten signatures and marks in blue ink on the right side of the page.



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

Descripción del procedimiento.

I. RECEPCIÓN Y REGISTRO DE LA QUEJA O DENUNCIA

Presenta su denuncia por cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico: migrantesoaxaca22.28@gmail.com
- Fisicamente en la oficialía de partes

La persona designada por la persona que funja como Secretario Ejecutivo verificará periódicamente el correo electrónico para identificar en su caso las denuncias recibidas.

II. Generación de un folio de expediente:

En el caso de recibirse por cualquier medio una denuncia, la persona que ocupe el cargo de Secretario Ejecutivo o quién designen, le asignará un número de expediente formado por las siglas DEN, seguido de 6 dígitos para identificar la fecha de recepción (dos dígitos para año, dos dígitos para el mes y dos para el día) seguidos de cuatro dígitos para identificar el número de denuncia. Ejemplo DEN2004010001.

Y la registrará en el sistema informático que entidad proporcione para este efecto.

En el caso de recibirse por cualquier medio una queja, la persona que ocupe el cargo de Secretario Ejecutivo o a quién designen, le asignará un número de expediente formado por las siglas QUE, seguido de 6 dígitos para identificar la fecha de recepción (dos dígitos para año, dos dígitos para el mes y dos para el día) seguidos de cuatro dígitos para identificar el número de denuncia. Ejemplo QUE2004010001.

Y la registrará en el sistema informático que la Dirección Especializada proporcione para este efecto.

Tratándose de quejas o denuncias presentadas de forma personal, la persona de oficialía de partes entregará a quien la haya presentado, acuse de recibo impreso, así como la relación de los elementos aportados por la o el denunciante y verificará que contenga un medio de contacto para hacerle llegar el número de expediente asignado y la remitirá el mismo día a la persona que ostente el cargo de Secretario Ejecutivo

III. Acuse de recibo:

El Secretario Ejecutivo proporcionará a más tardar el día hábil siguiente a su recepción un acuse de recibo impreso o electrónico, a quien haya presentado la queja o denuncia, en el que conste el número de folio o expediente bajo el cual estará respaldada la queja o denuncia, la fecha de la recepción, así como la relación de los elementos aportados por la o el denunciante.

En el acuse de recibo que se genere se deberá incluir una leyenda que informe al denunciante que la circunstancia de presentar una queja o denuncia, no otorga a la persona que la promueve el derecho de exigir una determinada actuación por parte del Comité.

Este número de expediente o folio deberá darse a conocer al promovente para efectos del seguimiento de su denuncia o queja por el Secretario Ejecutivo del COEPCI

IV. Revisión de requisitos mínimos de procedencia:

Una vez asignado el número creará un expediente y verificará que la denuncia o queja contenga lo siguiente:

- I. El nombre
- II. El domicilio o correo electrónico para recibir informes y en su caso número telefónico





ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

- III. Breve relato de los hechos en forma clara
- IV. Los datos de la persona en el servicio público involucrado y en su caso, los medios probatorios de la conducta, entre éstos, los de al menos un tercero que haya conocido de los hechos.

V. Solicitud de subsanación de deficiencias de la queja o denuncia:

Si no cuenta con todos los requisitos, el Secretario Ejecutivo del Comité de Ética solicitará por escrito o a través de medios electrónicos, por única vez dentro de los tres días hábiles siguientes, que la denuncia cumpla con los elementos antes previstos para hacerla del conocimiento del Comité de Ética, si después de solicitar la información al promovente y en un plazo no mayor a 10 días hábiles no cuenta con los elementos, podrá archivar el expediente como concluido. El plazo para proporcionar la información será de cinco días hábiles, situación que se informará al promovente.

La información contenida en el expediente de la denuncia deberá ser considerada como un antecedente para el Comité de Ética cuando involucre reiteradamente a las Servidoras y Servidores Públicos, o cuando se presenten dos o más quejas que se refieran a los mismos hechos, actos, omisiones o prácticas presuntamente discriminatorias, pudiendo acumularlas para su trámite y resolución.

Tratándose de denuncias anónimas deberán ser admitidas, siempre que en éstas se identifique al menos una persona que le consten los hechos, de no ser así deberán canalizarse al correo electrónico de la Subsecretaria o de la Dirección Especializada para su atención, turnando copia al promovente o ciudadano de la canalización.

Las quejas que no contengan el nombre de la parte quejosa, como consecuencia del temor a represalias, se podrán registrar, debiéndose mantener sus datos de identificación en estricta reserva, los cuales le serán solicitados con el único fin de tenerla ubicada y poder realizar las gestiones necesarias para la preservación de sus derechos.

De contar con todos los requisitos, el Secretario Ejecutivo por los medios más expeditos, preferentemente electrónicos, informará a la persona que ostenta la Presidencia del Comité, sobre la recepción de la queja o denuncia, el número de expediente asignado y un breve resumen del asunto al que se refiere, a más tardar en los tres días siguientes a la clasificación de la queja o denuncia.

Asimismo, el Secretario Ejecutivo, turnará y hará del conocimiento del COEPCI, de preferencia por un medio electrónico oficial, el expediente así como la necesidad de abordar el tema en sesión ordinaria o extraordinaria, misma que se notificará de acuerdo a las bases de integración del comité.

Si la entrega se realiza por un medio físico, la denuncia se entregará en sobre cerrado y con la leyenda de confidencial a los integrantes del Comité de Ética.

Con relación a las quejas o denuncias que no satisficieron los requisitos de existencia, el Secretario Ejecutivo deberá informar al COEPCI en la próxima reunión de comité sobre la recepción de la queja o denuncia, el número de expediente o folio que se le asignó, y la razón o razones por las que el expediente se clasificó como concluido y archivado. En el expediente deberá adicionarse un documento con el pronunciamiento del motivo por el que se concluyó la queja o denuncia firmado por la persona que ocupa el cargo de secretaria ejecutiva.

Los integrantes del COEPCI en sesión de comité realizarán la clasificación de la queja o denuncia, misma que podrá ser:

- No competencia para conocer la denuncia.
- Probable incumplimiento
- Integración tratándose de denuncias duplicadas o reiterativas de algún servidor público que se encuentren en proceso de atención.



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

1- No competencia para conocer la denuncia, se emitirá cédula de incompetencia, dentro del término de 2 días hábiles, contados a partir del día hábil siguiente al de su clasificación.

Tratándose de quejas y denuncias, ajenas a las responsabilidades administrativas o que impliquen conflictos jurídicos entre particulares, o que pertenezcan al ámbito del derecho civil, agrario, laboral, fiscal, penal o, que corresponda conocer a alguna autoridad jurisdiccional, judicial o legislativa, federal o local, respectivamente, la Presidencia dentro de los tres días hábiles siguientes a la clasificación, deberá orientar a la persona para que la presente ante la instancia correspondiente.

Asimismo, de ser procedente, le hará saber que el Comité de Ética adoptará las medidas pertinentes para prevenir la actualización de ese tipo de conductas a través de mecanismos de capacitación, sensibilización y difusión, haciendo del conocimiento de lo anterior por escrito a la Dirección Especializada.

2.- De considerar el Comité de Ética que existe probable incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta, entrevistará al servidor público involucrado y de estimarlo necesario, para allegarse de mayores elementos, a los testigos y a la persona que presentó la queja o denuncia.

Cabe señalar que toda la información que derive de las entrevistas deberá constar por escrito o en medios electrónicos e incorporarse al expediente respectivo y deberá estar sujeta a la cláusula de confidencialidad que suscriben los miembros del COEPCI que conocen de las quejas o denuncias.

Para poder desempeñar la tarea de atención a la queja o denuncia, el COEPCI podrá conformar un subcomité o comisión temporal o permanente, con, al menos, tres de los miembros temporales, para que realicen las entrevistas, debiendo éstos dejar constancia escrita, misma que deberá incorporarse al expediente respectivo.

Las Personas Servidoras Públicas del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño deberán apoyar a los integrantes del Comité de Ética y proporcionarles las documentales e informes que requieran para llevar a cabo sus funciones y poder así resolver de la manera más imparcial y eficiente posible, la queja o denuncia. En aquellos casos relacionados con conflictos de interés, se podrá solicitar la opinión de la Subsecretaria.

Cuando los hechos narrados en una queja o denuncia afecten únicamente a la persona que la presentó, los miembros del COEPCI 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.

En el caso de que la conciliación no sea procedente, se deberá dar el curso que determine el Comité o Subcomité creada al efecto, y en dado caso, se deberá dejar constancia de ese hecho en el expediente correspondiente.

El Comité, si al revisar la queja identifica alguno de los supuestos siguientes, debe en los cinco días hábiles adoptar y ejecutar medidas preventivas a través del titular del área administrativa, sin que en modo alguno se tengan por ciertos los hechos denunciados, que permitan que la víctima no sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación.

- I. Si de los hechos denunciados se adviertan conductas en las que se agrede, amedrente, intimide o amenace a una persona, o
- II. 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 sea 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 víctima, teniendo el debido cuidado de no generar con éstas, nuevos actos de discriminación y en su caso, victimización.

Cuando el Comité, 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



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

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.

Tratándose de hostigamiento y acoso sexual no procederá la conciliación y para la atención de la queja, el comité o subcomité se apoyará en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y/o Acoso Sexual para las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal.

El titular del área administrativa puede determinar, de manera enunciativa y no limitativa, algunas de las siguientes medidas preventivas:

- I. Acción de movilidad funcional, el traslado de área de la persona que presuntamente agrede;
- II. Cambio de horario para que dichas personas no coincidan en el trabajo.
- III. Cursos o pláticas de sensibilización.
- IV. Reacomodo en los espacios de trabajo, siempre se evitará aislar a la víctima.
- V. Apoyo psicológico de ser necesario y/o requerido por la víctima
- VI. Cualquier medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la víctima.

El titular del área administrativa, considerando la gravedad del caso, puede solicitar de otras autoridades que resulten competentes el apoyo para la adopción e implementación de medidas preventivas, como CONAPRED, etc.

El Comité de Ética debe ejecutar las acciones señaladas en lo anterior con independencia de las establecidas en el procedimiento de queja a que se refieren los artículos 49 al 94 de la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca.

VII. CONCLUSIONES

Los integrantes del Comité de Ética presentaran sus conclusiones y si éstas consideran un incumplimiento al Código de Ética y/o al Código de Conducta, el Comité de Ética determinará sus observaciones y en su caso recomendación de mejora consistentes en capacitación, sensibilización y difusión en materias relacionadas con el Código de Ética y el Código de Conducta.

VIII. PRONUNCIAMIENTO O RECOMENDACIÓN.

El pronunciamiento o recomendación que emita el COEPCI deberá tener el sentido que el propio Comité determine darle a partir de las características de la queja o denuncia y del estudio y análisis de ésta. Sin embargo, se debe recordar que la atención de la queja o denuncia deberá concluirse por el COEPCI mediante la emisión de observaciones o recomendaciones, dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se califique como probable incumplimiento.

El proyecto de resolución que elabore el COEPCI deberá considerar y valorar todos los elementos que hayan sido recopilados, así como las entrevistas que se hayan realizado y debe presentarse al secretario ejecutivo dentro de los veinte días hábiles siguientes a la clasificación de la queja.

Se deberá determinar en el cuerpo del proyecto si, con base en la valoración de tales elementos, se configura o no, un incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta.

El secretario ejecutivo deberá a más tardar el día hábil siguiente enviar a los miembros del Comité, correo electrónico con el proyecto de resolución.



ATENCIÓN AL MIGRANTE

INSTITUTO DE ATENCIÓN INTEGRAL
AL MIGRANTE OAXAQUEÑO

En sesión extraordinaria, el CEPCI podrá discutir el proyecto de resolución y deberá votar su aprobación a efecto de elaborar las respectivas observaciones o recomendaciones relativas a la queja o denuncia.

IX. DETERMINACIÓN DE INCUMPLIMIENTO:

En el supuesto que los miembros del Comité de Ética, comisionados para atender una denuncia o del COEPCI en pleno, determinen que sí se configuró un incumplimiento al Código de Ética y al Código de Conducta, se procederá de la siguiente manera:

- Emitirá sus recomendaciones a la persona denunciada en las que, en su caso, se inste al transgresor a corregir o dejar de realizar la o las conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta.

- De estimar que se actualizó una probable responsabilidad administrativa, el presidente del comité dará vista al Órgano Interno de Control dentro de los cinco días hábiles siguientes

Solicitará al área de Recursos Humanos que dicha recomendación se incorpore al expediente del servidor público o de la servidora pública, dentro del mismo plazo

Se remitirá copia de la recomendación al jefe inmediato, con copia al Titular de Área al que esté adscrito/a él o la servidor/a público/a transgresor/a.


Asimismo, de ser procedente, formulará sugerencias al Comité de Control Interno para modificar procesos o tramos de control de las unidad administrativa o áreas, en las que se detecten conductas contrarias al Código de Ética y al Código de Conducta o realizará propuesta de mejora y de acciones para corregir y mejorar el clima organizacional a partir de la vulnerabilidad y deficiencia identificadas en la denuncia.


El secretario ejecutivo dentro del plazo de cinco días notificará la resolución al Promovente, al servidor público involucrado y a su superior jerárquico.

Integrará la documentación generada al expediente, mismo que se clasificará y conservará durante el tiempo que se establezca en la normatividad de archivos.

Adicional la persona que ocupe el cargo de Jefe de la Unidad Administrativa deberá concentrar en un archivo las quejas o denuncias recibidas y su clasificación para efectos de considerarla en el informe anual del COEPCI. El informe se realizará de manera cuantitativa únicamente.

El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el COEPCI y deberán publicarse en la página de internet del Instituto de Atención Integral al Migrante Oaxaqueño.


Mtro. Silverio Ávila Martínez
Director General y Presidente
del Comité de Ética y Prevención
de Conflicto de Interés del
Instituto de Atención Integral
al Migrante Oaxaqueño.


Mtro. Fidel Flores Ramírez
Jefe de la Unidad Administrativa
y Secretario Ejecutivo del Comité
de Ética y Prevención de
Conflicto de Interés del
Instituto de Atención Integral al
Migrante Oaxaqueño