

Contenido

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS.....	2
Procedimiento.....	2
Definiciones y conceptos básicos.....	4

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DEL INSTITUTO NACIONAL DE LENGUAS INDÍGENAS.

El presente documento tiene como objetivo dar a conocer los mecanismos de actuación en la recepción y atención de cualquier queja y/o denuncia presentada por cualquier persona o servidor público, en las que se presume un posible incumplimiento a lo establecido en el Código de Conducta de los servidores públicos del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas. Con el objetivo, de garantizar una adecuada atención y seguimiento a las quejas y denuncias recibidas por este Comité.

El Comité mantendrá estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente una denuncia y de los terceros a los que les consten los hechos. Los Comités no podrán compartir información sobre las denuncias hasta en tanto no se cuente con un pronunciamiento final por parte del Comité. En todo momento, los datos personales deberán protegerse.

Procedimiento

a) Se recibe la queja y/o denuncia (secretaria (o) ejecutiva (o), buzón de quejas, miembros del CEPCL, los Buzones de Quejas y Sugerencias establecidos en los pisos 3 y 5 de las oficinas de la Institución, de manera personal y directa con algún miembro del CEPCL o en su caso por medios electrónicos. comité.etica@inali.gob.mx

b) Se turna la queja y/o denuncia a la Secretaria (o) ejecutiva (o), quien acusará de recibido el documento al quejoso.

c) Se verifican por parte de la secretaria (o) ejecutiva (o) los elementos indispensables de recepción de la queja:

- Nombre del quejoso
- Domicilio o dirección electrónica para recibir notificaciones
- Relato de los hechos que se denuncian
- Datos del Servidor Público involucrado
- Medios probatorios de la conducta
- En el caso que existan medios probatorios de un tercero que conozca de los hechos, se anexarán a la queja.

d) La secretaria (o) ejecutiva (o), una vez que tiene la queja y/o denuncia el o los formatos, le asignará un número de expediente o folio que respalda la queja o denuncia, el cual contendrá la fecha y hora de recepción. El acuse de recibo

deberá contener la leyenda: **“La presentación de la queja o denuncia, no otorga al promovente el derecho a exigir una determinada actuación por parte del Comité”.**

e) El Presidente del CEPCI, instruye a la secretaria (o) ejecutiva (o) para que turne y haga del conocimiento la queja y/o denuncia a las y los miembros del CEPCI y para que se incorpore el asunto al orden del día de la siguiente sesión ordinaria o si así lo determina el Presidente del CEPCI, convoque a una reunión extraordinaria, si la queja o denuncia describe conductas de hostigamiento, agresión, amedrentación, acoso, intimidación o amenaza a la integridad.

En los casos relacionados con conflictos de interés, el CEPCI podrá solicitar la opinión de la Unidad Especializada en Ética y Prevención de Conflictos de Interés (UEEPCI) de la Función Pública. Las denuncias por hostigamiento sexual y acoso sexual serán atendidas conforme al Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual y el Protocolo de actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la atención de presuntos actos de discriminación, respectivamente.

f) En la sesión ordinaria o extraordinaria, se da lectura de la queja y/o denuncia. Se invita al Titular del OIC y de ser el caso al asesor (a) de Asuntos Jurídicos y/o de Recursos Humanos del INALI.

g) Cuando la queja o denuncia afecte únicamente a la persona que la presentó, los integrantes del CEPCI podrán intentar una conciliación entre las partes involucradas encaminada a resolver la queja por esta vía. De no ser así, se continuará con el curso correspondiente, debiendo dejar constancia del hecho en el expediente.

De considerar el Comité que existe probable incumplimiento al Código de Ética y de Conducta, procederá a entrevistar al servidor público involucrado y de ser el caso, a los testigos y a la persona que presentó la queja.

h) Para dar atención oportuna a la queja o denuncia, el CEPCI conformará una Comisión temporal, integrada por al menos tres de sus miembros, para que realicen las entrevistas dejando constancia por escrito y en su caso en audio para incorporarla al respectivo expediente.

i) Considerando las características de la queja o denuncia y previo estudio y análisis de la misma, el CEPCI emitirá las observaciones o recomendaciones dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir de que se califique el hecho denunciado como probable incumplimiento del Código de Ética y de Conducta.

j) La comisión de investigación presenta la resolución y recomendaciones como se consideren pertinentes, exhortando a las o los responsables a cumplir cabalmente con los principios, valores, reglas de integridad y conductas específicas que como servidoras y servidores públicos deben regir en el desempeño de sus empleos, cargos, comisiones o funciones.

El presidente del CEPCI podrá determinar medidas preventivas previas en caso de que la queja y/o denuncia describa conductas en las que supuestamente se hostigue, agreda, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona, sin que ello signifique tener cierto los hechos.

Las medidas preventivas podrán determinarse en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM), la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) o la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH).

De estimar que se presentó una probable responsabilidad administrativa, dará vista al OIC.

El CEPCI solicitará al Área de Recursos Humanos que dicha recomendación se incorpore al expediente del servidor o servidora pública.

El CEPCI remitirá copia de la recomendación al Jefe Inmediato, con copia al Director General del Instituto.

k) Se informa por escrito la resolución de la queja y/o denuncia, a los involucrados.

l) La Secretaria (o) ejecutiva (o), archiva el expediente de la queja y/o denuncia.

Definiciones y conceptos básicos

Acoso: Apremio de forma insistente a alguien con molestias o requerimientos, de índole laboral, sexual, etcétera.

Acoso sexual: Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Acto de corrupción: Acto ilegal que ocurre cuando una persona abusa de su poder para obtener algún beneficio para sí mismo, para sus familiares o para sus amigos.

Código de conducta: Declaración formal de valores y reglas de integridad que enuncia normas mínimas y el compromiso del organismo de cumplirlas y de exigir su cumplimiento a sus integrantes.

Código de ética: Conjunto de normas legales sistemáticas que regulan unitariamente los comportamientos de las personas dentro de una organización.

Comité de Ética y de Prevención de Conflictos del Instituto Nacional de Lenguas Indígenas: Órgano integrado en términos de los lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético.

Confianza: Esperanza firme que se tiene en alguien o en algo.

Confidencialidad: Cualidad de que lo que se hace o se dice en la confianza que se mantendrá en la reserva de lo hecho o dicho.

Conflicto de interés: Situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de su empleo, cargo, comisión o función.

Congruencia: Conveniencia, coherencia, relación lógica.

Corrupción: En las organizaciones (especialmente en las públicas), práctica consistente en la utilización de las funciones y medios de aquellas en provecho, económico o de otra índole, de sus gestores.

Credibilidad: Cualidad en donde los actos realizados pueden o merecen ser creídos.

Delación: Acusación o denuncia que hace alguien de un hecho censurable.

Derechos humanos: Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona.

Dignidad: Gravedad y decoro de las personas en la manera de comportarse.

Discapacidad: Dicho de una persona que padece una disminución física, sensorial o psíquica que la incapacita total o parcialmente para el trabajo o para otras tareas ordinarias de la vida.

Discriminación: Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, sexuales, etcétera.

Eficacia: Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Eficiencia: Capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado. Utilizar los recursos que se tienen de manera óptima.

Escrutinio: Examen y averiguación exacta y diligente que se hace de algo para formar juicio de ello.

Estereotipo: Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable.

Ética: Conjunto de normas morales que rigen la conducta de la persona en cualquier ámbito de la vida.

Garantías individuales: Derechos que la Constitución de un Estado reconoce a todos los ciudadanos.

Honestidad: Probidad, rectitud, honradez.

Honor: Cualidad moral que lleva al cumplimiento de los propios deberes respecto del prójimo y de uno mismo.

Honradez: Rectitud de ánimo, integridad en el obrar.

Hostigamiento: Molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. Incitar con reiteración a alguien para que haga algo.

Hostigamiento sexual: El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Identidad: Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás.

Ideología: Conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político.

Igualdad: Principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.

Imparcialidad: Falta de designio anticipado o de prevención en favor o en contra de alguien o algo, que permite juzgar o proceder con rectitud.

Integridad: Rectitud, probidad, calidad de intachable

Justicia: Principio moral que lleva a dar a cada uno lo que le corresponde o pertenece.

Lealtad: Fidedigno, verídico y fiel, en el trato o en el desempeño de un oficio o cargo.

Legado: Aquello que se deja o transmite a los sucesores, sea material o inmaterial.

Legalidad: Principio jurídico en virtud del cual los ciudadanos y los poderes públicos están sometidos a las leyes y al derecho.

Lenguaje incluyente: Manifestación oral y/o escrita que tiende a incorporar la perspectiva de género y que busca eliminar la exclusión de grupos y personas a través de estrategias inclusivas

Misión: Razón de ser del organismo que define cuál es la labor o actividad a la que está destinado.

Normatividad: Conjunto de normas aplicables a una determinada materia o actividad.

Rectitud: Severidad en el cumplimiento de normas morales y de conducta.

Reglas de integridad: Principios para identificar y delimitar las conductas que en situaciones específicas deberán observar los servidores públicos en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

Sexismo: Discriminación de las personas por razón de sexo.

Tolerancia: Respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias.

Transparencia: Conjunto de disposiciones y actos mediante los cuales las instituciones públicas tienen el deber de poner a disposición de las personas solicitantes la información pública que poseen y, en su caso, dar a conocer el proceso y la toma de decisiones de acuerdo con su competencia, así como las acciones en el ejercicio de sus funciones.

Trato digno: Actitud de respeto, cortesía, confianza y cooperación con otras personas.

Valores éticos: Principios sobre los que se asienta la cultura del organismo que permite crear las pautas de comportamiento del personal que lo integra.

Visión: Definición de las metas que el organismo pretende alcanzar en el futuro.

Vocación: Inclinação a un estado, una profesión o una carrera.