Guía para la recepción y atención de delaciones ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco.

PRESENTACIÓN

La presente guía es un documento dirigido al Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Intereses del Instituto de Formación para Trabajo del Estado de Tabasco, en el cual se enuncia una serie de herramientas que serán de apoyo al momento de recibir una delación, a fin de que ésta sea atendida conforme a los principios, valores y reglas de integridad del código de ética y en observancia de lo establecido en los lineamientos generales.

Otra de las finalidades de esta guía, es para que los procedimientos sean claros, confidenciales e imparciales, respeto a las delaciones presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de intereses, así como también concientizar a las personas que laboran en este instituto a eliminar actos de prácticas que violen derechos humanos de las personas con los cuales convivan y otorguen servicios a la sociedad.

Finalmente, a efector de brindar orientación y asesoría a través del Comité de Ética de este instituto pone a disposición los siguientes contactos, número telefónico 9933149014; así como el correo electrónico comite.eticaifortab@gmail.com.

OBJETIVO. - Esta guía es para garantizar la adecuada atención y seguimiento a las delaciones presentadas por servidores públicos o personas por presunta vulneración al Código de Ética y al Código de Conducta del Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco, así como el procedimiento que se deba realizar a fin de eficientar los resultados de los Comités de Ética.

GLOSARIO

CÓDIGO DE ÉTICA. - El Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco, que establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto al comportamiento de una persona servidora pública, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

CÓDIGO DE CONDUCTA. - Instrumento emitido por la Administración Pública que el Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco toma como instrumento, en el cual se especifican la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores y reglas de integridad.

COMITÉ. - El Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco.

CONFLICTO DE INTERESES. - La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios del servidor público puedan afectar el desempeño independiente e imparcial de sus empleos, cargos, comisiones o funciones

DELACIÓN. - La narrativa que formula cualquier persona, mediante la cual hace del conocimiento a la autoridad competente sobre actos u omisiones atribuidos a una persona servidora pública que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta y/o a las Reglas de Integridad, que repercuten en la adecuada marcha del Instituto, aún y cuando sea una afectación directa a sus derechos e intereses.

DENUNCIA ANÓNIMA. - Es aquella en la cual no se menciona el nombre o cualquier otro dato que haga identificable a la persona denunciante, ya sea porque se solicitó al Comité de Ética la calidad de anonimato o bien, porque así fue presentada

DELATOR. - Cualquier persona servidora pública que conozca, denuncie o informe presuntas violaciones al Código de Ética, al Código de Conducta o las Reglas de Integridad.

PRESUNTA VICTIMA. - Persona física que presuntamente sufrió dañó o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión de sus bienes jurídicos o sus derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN. - Se refiere al conjunto de acciones institucionales que garantizan los derechos laborales y la integridad de las personas que, por motivo de haber denunciado o revelado información de buena fe, pueda ser víctima de represalias. Las medidas de protección son otorgadas por la Presidencia del Comité.

PERSONA CONSEJERA. - Persona que orienta y acompaña a la presunta víctima de hostigamiento sexual o acoso sexual conforme al Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

DENUNCIADA. - La persona servidora pública contra la cual se presenta la delación por presuntas vulneraciones al Código de Ética y Código de Conducta o las Reglas de Integridad.

LINEAMIENTOS GENERALES. - Son los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento del Comité de Ética.

UNIDAD. - La Unidad de Ética del Instituto de Formación para el Trabajo del Estado de Tabasco.

1.- Recepción de Delaciones

Cualquier persona podrá presentar al Comité una delación por presuntas vulneraciones a lo dispuesto en el Código de Ética y/o Código de Conducta, a efecto de que se investiguen los hechos señalados, por los medios establecidos.

De resultar procedente, se emitirá una recomendación conteniendo 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 sean emitidas, tendrá por objetivo evitar la reiteración de conductas contrarias a la integridad.

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

2.- Análisis inicial de la denuncia

El Comité conocerá las delaciones que cumplan con el plazo y los requisitos necesarios en los siguientes supuestos:

1.- Los hechos denunciados están relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta Institucional.

2.- Sea presentada en contra de una persona servidora pública adscrita al Instituto para la Formación del Trabajo de Tabasco; en caso contrario, este deberá orientar a la persona delatora a la instancia correspondiente;

3.- En los casos de delación anónima, el comité deberá proteger cualquier dato que haga identificable la persona delatora si así lo solicita.

4.- Sea presentada la delación entre personas servidoras públicas, o hechos suscitados fuera del centro de trabajo, que pueda extenderse al logro de los planes u objetivos de esta Institución. Cuando en una delación se señale más de una conducta, el Comité conocerá únicamente de aquellas que hayan vulnerado el Código de Ética o Código de Conducta, lo cual deberá hacerse de conocimiento de la persona delatora.

5.- El Comité garantizará la confidencialidad y la identificación de las personas involucradas en la delación, así como terceras personas a las que les consten los hechos, o cualquier dato que se les pueda identificar.

6.- La presentación de la delación tendrá un plazo de 3 años, contados a partir del día siguiente al que se hubieren realizado las conductas delatadas, o bien, en que éstas hubieren cesado. El Comité para concluir la atención y determinación de las delaciones presentadas tendrá un plazo máximo de tres meses contados a partir de su registro.

3.- Requisitos para la presentación de delaciones

1.- Nombre de la persona delatora;

2.- Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;

3.- Nombre del servidor público involucrado que se le delatan las conductas, cargo, lugar de adscripción; o bien cualquier otro medio que lo identifique

4.- Narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del ente público, durante traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.

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

La presentación de la delación, tendrá el efecto de interrumpir el plazo previsto en el numeral 2.6 de la presente guía.

En caso que la persona delatadora no presente su delación por escrito por no contar con los medios para hacerlo, el comité podrá apoyarla en la narración de hechos y deberá ser firmada por la persona delatadora.

Las delaciones se pueden hacer llegar por escrito o a través de los siguientes medios institucionales:

I. Correo electrónico: comite.eticaifortab@gmail.com
II. Formulario electrónico disponible en la página oficial del IFORTAB
III. Directamente en las oficinas de la persona servidora pública que ocupe la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética del IFORTAB.

4.- Aclaración de la denuncia (Prevención)

En caso que el escrito de delación no cuente con los requisitos establecidos en el numeral 3; la Secretaria Ejecutiva por única ocasión solicitara por escrito a la persona denunciante que corrija la deficiencia de la misma en un término de cinco días hábiles siguientes a la notificación.

Si el denunciante no hace la aclaración o supla la deficiencia de la delación, esta se archivará como concluida.

La Secretaría Ejecutiva tendrá 3 días hábiles a partir que la delación esté completa, para realizar la propuesta de acuerdo que se someterá a los miembros del Comité durante la sesión ordinaria próxima, a efecto de que estos analicen la procedencia o no de la delación.

5.- Admisión de Delación

Reunidos los requisitos de la presentación de la delación el Comité de Ética decidirá;

1.- Acordar o no el tramite a la delación respectiva;

2.- Analizar si es procedente emitir las medidas de protección en su caso, las propondrá a la unidad administrativa correspondiente;

3.- De ser admitida la delación, se turnará a una Comisión conformada por miembros del Comité, quienes se encargarán de dar el trámite correspondiente,

hasta presentar el proyecto de determinación, así como los ajustes que en su caso correspondan.

4.- En las delaciones por discriminación u hostigamiento sexual y acoso sexual el análisis podrá realizarse, conforme a los protocolos de actuación respectivos.

6.- Acumulación

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

I. Las personas delatoras y delatadas sean las mismas, aun cuando se trate de conductas diversas; y

II. Las personas delatoras sean distintas, pero se trate de la o las mismas personas delatadas, a las que se le atribuyan conductas similares.

En razón de que las sesiones ordinarias se realizarán 3 veces al año y para el caso de que la delación sea presentada antes de la siguiente sesión, la Presidencia del Comité, propondrá los miembros propietarios o suplentes que conformarán la Comisión, para que realicen la indagación y entrevistas pertinentes, debiendo dejar constancia escrita de todo lo realizado y esa sea presentada en la siguiente reunión.

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 comenzarán a correr al día siguiente de que sea enviada.

No se dará trámite a la delación cuando;

1.- No se cumpla con los requisitos para presentación de delaciones.

2.- cuando el denunciante no cumplió con la prevención en tiempo y forma y persistió la deficiencia de la delación.

7.- Causas para dar por concluida la delación

Admitida la delación, el comité podrá concluirlo y archivar el expediente cuando se den los siguientes supuestos;

I. Fallecimiento de la persona delatora, siempre y cuando el Comité no cuente con elementos probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos delatados en contra de otras personas;

2.- Durante el procedimiento, se advierta que la delación no cumple con los supuestos previstos en el punto 2.2;

3.- No se integraron los elementos para determinar que exista una vulneración al Código de Ética y/o al Código de Conducta;

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

La determinación correspondiente se deberá notificar a la persona denunciante, con excepción de los casos que se encuentren en el primer supuesto en un plazo no mayor a 3 días hábiles

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

Cuando el Comité, no pueda conocer de un asunto en razón de que las personas delatadas 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.

8.- Medidas de protección

Los comités de ética tomando en cuenta la naturaleza del hecho denunciado podrán recomendar medidas de protección sin que esto implique que haya existido vulneración al Código de Ética o Código de Conducta, dichas medidas podrán emitirse de oficio o a solicitud de la parte interesada de forma enunciativa no limitativas 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.

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

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

Las medidas de protección tendrán por objeto:

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

2.- Evitar para la persona delatora, la revictimización, perjuicios de difícil o imposible reparación, así como la vulneración de derechos humanos;

3.- Impedir la continuación o reiteración de las conductas u omisiones delatadas;

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

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,

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 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.

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

Cuando se dejen de implementar las medidas de protección, la Secretaría Ejecutiva deberá realizar la propuesta de Acuerdo de levantamiento de medidas, que es el documento en el que se establece el término de las medidas de protección.

9.- Investigación, Mediación y Prueba

Con el objeto de allegarse de pruebas para determinar si existe presunta vulneración al código de ética o al código de constitucional, la Comisión a través de la Presidencia solicitara información a:

1.- Las unidades administrativas de la Institución.

2.- Las personas servidores públicos que se considere que no forman parte de la denuncia.

Las delaciones relacionadas con vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación; así como con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, se atenderán, 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, o similares respectivamente.

De los medios de prueba aportados se advierte que si hubo elementos para determinar probable vulneración al Código de Ética y/o al Código de Conducta, se notificará a la parte delatada sobre la existencia de la delación 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 de necesarias, mismas que deberán estar directamente relacionadas con los hechos delatados.

En caso de no contar con elementos que se haya vulnerado una probable vulneración al Código de Ética y/o al Código de Conducta, deberá notificar a la parte delatora el resultado de su indagación, señalando los considerandos que sustentaron la determinación de conclusión y archivo del expediente.

10.- Pruebas

Las pruebas en el procedimiento podrán 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 delación, 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 testimoniales 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.

Concluido el término de seis días que se le impuso al delatado para imponerse de la denuncia la comisión citará a entrevistas a las personas relacionadas en los hechos que no deberán ser posterior a 10 días. A la conclusión de cada entrevista, firmaran el acta respectiva.

La citación a la persona delata se hará con apercibimiento que, en caso de no comparecer a la diligencia en forma justificada, se emitirá una segunda cita a través de su superior jerárquico.

La entrevista que se realice a las personas involucradas en la delación se debe asegurar que no se encuentren en la misma sala del desahogo de la diligencia o que tengan contacto entre ellas.

Lo anterior también será dispuesto para el desahogo de pruebas testimoniales que se ofrezcan las personas involucradas en la delación, o cuando el Comité las estime necesarias a fin de allegarse de los medios para emitir su determinación.

11.- Mediación.

La mediación al ser un recurso alternativo de solución de controversias que permite dar por concluido el procedimiento, el Comité de Ética antes de emitir una recomendación es necesario que las partes involucradas lleguen a un acuerdo.

La mediación será procedente cuando las vulneraciones al código de ética o al Código de Conducta institucional, impactan la esfera personal de la parte denunciante y no así al ejercicio del servicio público, en la medición las partes involucradas en la denuncia deberán estar de acuerdo o bien la puede proponer la Secretaría Ejecutiva o la Comisión.

La persona mediadora es quien invita a las partes a reflexionar sobre los hechos y llegar a un acuerdo. La persona que funja como mediadora no podrá emitir la recomendación en caso que no exista la conciliación.

El Comité a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la delación 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 de la Comisión que haya conocido de la delación a fin de coadyuvar en la diligencia de mediación; lo anterior a efecto de solucionar el conflicto planteado.

La mediación no se llevará a efecto en los casos de discriminación, acoso u hostigamiento sexual o laboral, en los actos u omisiones que pueda propiciar situaciones de revictimización, y en hechos relacionados con el detrimento del patrimonio de la Institución.

En la diligencia de mediación se hará narración de los hechos que motivaron la delación, identificando el conflicto entre las partes, conminándolas a reflexionar y realizar juicios éticos respecto de las conductas imputadas y que ellas por sí solas adopten compromisos reales, posibles y efectivos que pongan fin a los conflictos.

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. 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.

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.

12.- Valoración de las Pruebas

La valorización de las pruebas tiene como finalidad determinar si existen elementos suficientes para llegar a la determinación si alguna persona servidora pública vulneró el Código de Ética o Código de Conducta institucional; en los asuntos en materia de hostigamiento o acoso sexual, se deberá observar lo previsto en el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual o similar.

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.

Cuando del caudal probatorio se llega a la certeza que los hechos fueron manifestados con falta de veracidad y dolo siendo su finalidad afectar a la persona delatora, el comité podrá emitir recomendación dirigida a la persona denunciante y que tenga la calidad de servidora pública.

13.- Determinaciones

I.- Desahogadas las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, se contará con 10 días hábiles para elaborar un proyecto de determinación y someterlo a consideración del Comité; el cual deberá contener:

1.- El análisis puntual de todos los hechos y conductas delatadas, 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 y/o Código de Conducta, que hubieren sido vulneradas; y

3.- 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 éste le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.

II.- 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 y/o Código de Conducta;

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

3.- Dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Ética y/o Código de Conducta correspondiente; o bien, por configurarse alguno de los supuestos para dar por concluida la delación previstos en el punto 7.

En el caso de las recomendaciones señaladas en la fracción II puntos 1 y 2, éstas deberán estar orientadas a realizar acciones de capacitación, sensibilización, difusión o mejora de procesos, a fin de evitar que las vulneraciones identificadas sigan ocurriendo.

Cuando el Comité advierta elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, dará vista al Órgano Interno de Control.

Una vez que el Comité emita sus determinaciones, éstas deberán ser notificadas a las personas delatoras y delatadas, así como a las 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.

En casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual se deben emitir recomendaciones generales a las áreas involucradas, cuando se observe que distintas personas servidoras públicas del área han realizado conductas hostiles en contra de la presunta víctima.

14.- Recomendaciones

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

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

a.- 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

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

2.- En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, éstas deberán aplicarse de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva de acuerdos a los lineamientos generales.

3.- 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 jerárquicos hasta las personas titulares de la unidad administrativa o equivalente.

Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares de la unidad administrativa que tuvieran conocimiento de las mismas 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 aquél en que el Comité diera parte, para implementar las acciones conducentes.

En caso 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.

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.

La Secretaría podrá emitir y publicar, de forma electrónica, criterios vinculantes de interpretación de normas en materia de ética pública y conflicto de interés, aplicables a los entes públicos, relativas a la atención de delaciones, los cuales servirán de apoyo a los Comités para emitir sus determinaciones.

15.- Consideraciones Finales

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

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

La Presidencia del Comité podrá determinar medidas preventivas previas, en caso de que la delación 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 delación 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.

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

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