DOF: 22/12/2023

PROTOCOLO de Actuación de los Comités de Ética en la Atención de Denuncias y Prevención de Actos de Discriminación.

LUISA MARÍA ALCALDE LUJÁN, Secretaria de Gobernación; ROBERTO SALCEDO AQUINO, Secretario de la Función Pública, y CLAUDIA OLIVIA MORALES REZA, Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de conformidad con el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como con los artículos 2, 27, fracción VII Bis, y 37, fracción XIX, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 6 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 16, 17, fracciones II y IV, 20, fracciones XX, XXI, XXX, XXXIV y XLIV, y 30, fracciones VIII y XII, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 5, fracción XI, del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación, y 2, 10, fracciones I y V, 11, fracción IX, inciso f), del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mandata que todas las personas gozarán de los derechos humanos que les son inherentes, con la consecuente obligación de las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus competencias, de promoverlos, respetarlos, protegerlos y garantizarlos, en observancia de dicha ley fundamental y los tratados internacionales en la materia, así como de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, favoreciendo en todo tiempo la protección más amplia;

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos señala, en su artículo 7, que todas las personas son iguales ante la ley, con derecho a igual protección sin distinción alguna, así como a la defensa contra toda discriminación que infrinja dicha declaración;

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", en su artículo 1º establece el compromiso de los estados parte de respetar los derechos y libertades reconocidos en ella, y de garantizar el libre y pleno ejercicio de las personas sujetas a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social;

Que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación establece las bases para prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, así como promover la igualdad real de oportunidades y de trato;

Que el Código de Ética de la Administración Pública Federal reconoce el respeto a los derechos humanos como principio y eje fundamental del servicio público, y promueve un comportamiento ético de las personas servidoras públicas en el interior de las dependencias y entidades del gobierno federal e incluso fuera de sus centros de trabajo, con diversos principios, valores, reglas de integridad y compromisos en el desempeño de sus funciones y responsabilidades, instituyendo los Comités de Ética como órganos plurales y democráticamente integrados, como mecanismo garante de su apropiación y cumplimiento;

Que los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética son el instrumento marco de actuación para los más de trescientos órganos colegiados constituidos en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y de las personas servidoras públicas que los integran, los cuales regulan, entre otros aspectos relevantes, las acciones de difusión, sensibilización y capacitación en materia de ética pública y prevención de conflictos de interés, así como el procedimiento de atención a denuncias por presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Federal y/o a los códigos de conducta institucionales;

Que con el propósito de fortalecer el funcionamiento y actuación de los Comités de Ética de la Administración Pública Federal, en la atención de denuncias y prevención de presuntos actos de discriminación, con criterios estandarizados, con base en los instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos en la materia, atendiendo a la obligación transversal de no discriminación que debe primar en el servicio público, y a efecto de coadyuvar a garantizar el acceso a las personas a un trato digno y antidiscriminatorio, se emite el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA EN LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS Y PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

Índice

Presentación

Capítulo Primero
Disposiciones Generales
1. Objeto
2. Glosario

Capítulo Segundo
De la prevención de conductas discriminatorias
Sección Primera

3. Acciones generales de prevención

Sección Segunda
De la persona asesora
4. Designación
5. Requisitos
6. Funciones

7. Directrices generales de actuación

Sección Tercera
De la capacitación
8. Capacitación

Capítulo Tercero
De la Denuncia
Sección primera

Disposiciones generales
9. Denuncia
10. Anonimato
11. Expediente
12. Cooperación Institucional
13. Confidencialidad de la Información

Sección segunda
Atención de denuncias
14. Principios inherentes a la atención de denuncia en materia de discriminación
15. Plazo para la presentación
16. Admisión
17. Requisitos
18. Registro
19. Requerimiento
20. Análisis de la denuncia
21. Determinaciones
22. Sentido de la determinación
23. Vista al Órgano Interno de Control

Capítulo Cuarto
De las Medidas de Protección
24. Medidas de protección
25. Propósito
26. Tipos de medidas
27. Procedencia
28. Acuerdo
29. Implementación
30. Temporalidad

Capítulo Quinto
Interpretación y vigilancia
31. Interpretación
32. Vigilancia

Transitorios

Capítulo Primero
Disposiciones Generales

1. **Objeto:** El presente protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación de los Comités de Ética para atender denuncias y prevenir vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional por presuntos actos de discriminación por parte de las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

2. **Glosario:** Para efectos del protocolo se entenderá por:

a) **Acuerdo:** Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020.

b) **Código de Ética:** Código de Ética de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 08 de febrero de 2022.

c) **Comité de Ética:** Órgano democráticamente integrado en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, el cual tiene a su cargo la implementación de acciones para generar y fortalecer una cultura de integridad gubernamental a que se refiere el Código de Ética y los numerales 5 y 6 del Acuerdo.

d) **Consejo:** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, organismo descentralizado sectorizado a la Secretaría de Gobernación, con personalidad jurídica y patrimonios propios, y para el desempeño de sus atribuciones goza de autonomía técnica y de gestión.

e) **Denuncia:** Manifestación de actos u omisiones por presuntas vulneraciones al artículo 5, fracciones I, II y III del Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional, que se hacen del conocimiento del Comité de Ética o persona asesora por la presunta víctima o persona denunciante.

f) **Dependencias:** Las Secretarías de Estado, incluyendo sus órganos administrativos desconcentrados, los órganos reguladores coordinados en materia energética, la Consejería Jurídica del Ejecutivo Federal y la Oficina de la Presidencia de la República.

g) **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.

h) **Entidades:** Los organismos públicos descentralizados, las empresas de participación estatal mayoritaria y los fideicomisos públicos que tengan el carácter de entidad paraestatal a que se refieren los artículos 3, 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

i) **Medidas de protección:** Aquellas que pueden solicitar los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, 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, con fundamento en el numeral 70 del Acuerdo.

j) **Lineamientos:** Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020.

k) **Persona asesora en materia de discriminación:** Es la persona servidora pública designada en términos del presente Protocolo para efectos de orientar y acompañar a la persona denunciante o presunta víctima de conductas que considera discriminatorias;

l) **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 numeral 5, fracciones I, II y III, del Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente.

m) **Persona servidora pública:** Aquella que desempeña un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, conforme al artículo 108 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

n) **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 numeral 5, fracciones I, II y III del Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente.

o) **Protocolo:** Protocolo de actuación de los Comités de Ética en la atención de denuncias y prevención de actos de discriminación.

p) **Secretaría:** Secretaría de la Función Pública.

q) **Sistema:** Herramienta tecnológica administrada por la Secretaría, mediante el cual se da seguimiento, coordina y evalúa el funcionamiento y desempeño de los Comités de Ética.

Capitulo Segundo

De la prevención de conductas discriminatorias

Sección Primera

3. Acciones generales de prevención. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el ámbito de sus atribuciones, por conducto de los Comités de Ética realizarán, entre otras acciones, las siguientes:

a) Promover una cultura institucional de igualdad y un clima laboral libre de discriminación;

b) Difundir cursos, talleres, conferencias, seminarios o cualquier otra actividad en su modalidad presencial o virtual que facilite el conocimiento y la observancia de la igualdad y no discriminación;

c) Elaborar y difundir materiales en materia de igualdad y no discriminación, y de contenido del presente Protocolo;

d) Fomentar la cultura de la denuncia y facilitar la información sobre los mecanismos de atención;

e) Fomentar la capacitación de las y los integrantes de los Comités de Ética y personas asesoras en los cursos virtuales o presenciales sobre igualdad y no discriminación para la atención, integración y determinación de las denuncias por presuntos actos de discriminación;

f) Fortalecer sus conocimientos y capacidades para la atención, integración y determinación de las denuncias por actos de discriminación, y

g) Contar con el número de personas asesoras idóneo conforme a las necesidades de la dependencia o entidad.

Sección Segunda

De la persona asesora

4. Designación. La persona titular de la Presidencia del Comité de Ética de la dependencia o entidad respectiva de la Administración Pública Federal designará, con carácter honorífico a una o más personas asesoras, considerando las necesidades

de atención y el principio de igualdad de género.

5. Requisitos. La persona asesora deberá contar con los atributos siguientes:

a) Ser persona servidora pública, adscrita a la dependencia o entidad que corresponda;

b) Tener conocimientos básicos en materia de igualdad y no discriminación, así como de derechos humanos, comprobables a la fecha de su designación;

c) Contar con cursos, talleres, capacitaciones o seminarios en materia de derechos humanos o en igualdad y no discriminación que consten en documento;

d) No ser persona integrante del Comité de Ética, y

e) No haber sido sancionada por alguna falta administrativa o delito con resolución firme.

6. Funciones. La persona asesora en las denuncias por vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente por conductas presuntamente discriminatorias, realizará las acciones siguientes:

a) Dar atención de primer contacto y acompañar a la presunta víctima, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables y al presente Protocolo, sin que esto se traduzca en una representación legal;

b) Proporcionar información y orientación respecto de otras instancias que pudieran ser competentes para conocer y atender la problemática;

c) Identificar en la narrativa de los hechos de la denuncia conductas que vulneren el Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente por tratarse de presuntos actos de discriminación, a efecto de dar asesoría y acompañamiento correspondiente;

d) En caso de que así lo requiera la persona denunciante o la presunta víctima, podrá auxiliarla con la narrativa de los hechos y la presentación de la denuncia por escrito por posibles vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente, por presuntos actos de discriminación, e

e) Informar sobre las etapas del procedimiento de atención de denuncias, su duración, alcances, plazos y el sentido de las determinaciones que puede emitir el Comité de Ética, conforme a lo previsto en el Título Quinto de los Lineamientos.

Su participación en el procedimiento de atención de denuncias por conductas discriminatorias no condiciona el oportuno funcionamiento del Comité de Ética.

7. Directrices generales de actuación. Las personas Asesoras, en la atención que proporcionen a la presunta víctima o a la persona denunciante, deberán actuar conforme a lo siguiente:

a) Orientar, asesorar y, en su caso, acompañar a la persona denunciante y/o presunta víctima en el trámite de la denuncia por presuntos casos de discriminación;

b) Dar atención con un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género;

c) Propiciar un ambiente de comunicación respetuoso, cordial, confidencial y seguro con la persona denunciante o la presunta víctima;

d) Escuchar de manera atenta, empática y enfocada en la persona denunciante o presunta víctima, y

e) Abstenerse de emitir juicios de valor o pretender incidir en la voluntad de la persona denunciante o presunta víctima.

Sección Tercera

De la capacitación

8. Capacitación. Las personas integrantes de los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como las personas asesoras, para el cumplimiento de las obligaciones previstas en el presente protocolo, acreditarán anualmente al menos un curso, ante el Consejo u otras instancias, de manera presencial o virtual, en derechos humanos, igualdad y no discriminación, los cuales deberán ser diversos y progresivos, a efecto de propiciar el fortalecimiento en la atención de las denuncias y difusión del conocimiento adquirido.

Capítulo Tercero

De la denuncia

Sección Primera

Disposiciones Generales

9. Denuncia. Cualquier persona podrá denunciar, ante los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, presuntas vulneraciones al Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente, por actos que consideren discriminatorios por parte de las personas servidoras públicas de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

10. 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, de conformidad con el numeral 54 del Acuerdo.

11. Expediente. Los Comités de Ética de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal integrarán al expediente los documentos e información generados en el procedimiento de atención de la denuncia, de acuerdo con el numeral

56 del Acuerdo.

12. Cooperación Institucional. Los Comités de Ética, para allegarse la información y/o documentación necesaria para la determinación de la denuncia, podrán apoyarse en las unidades administrativas de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, en términos del numeral 55 del Acuerdo.

13. Confidencialidad de la información. En la atención, integración y determinación de las denuncias, las personas integrantes de los Comités de Ética de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal 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 protocolo 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 de Ética de la dependencia o entidad de la Administración Pública Federal podrá solicitar el apoyo de la Unidad de Transparencia de su institución.

Sección Segunda

De la Atención de Denuncias

14. Principios inherentes a la atención de denuncias en materia de discriminación. Las personas integrantes de los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, y las personas asesoras en materia de discriminación, 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

15. Plazo para la presentación. El plazo máximo para presentar la denuncia por conductas discriminatorias es de tres años, contados a partir del día siguiente en el que se hubieran realizado las presuntas vulneraciones al Código de Ética y/o Código de Conducta Institucional correspondiente, o en el momento en que éstas hubieran cesado.

16. Admisión. Los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal cuentan con la atribución para conocer de las denuncias que les sean presentadas en el plazo previsto en el numeral 15 del presente protocolo, cuando se cumplan los supuestos siguientes:

a) La persona denunciada sea una persona servidora pública adscrita a alguna dependencia o entidad de la Administración Pública Federal que cuente con Comité de Ética; en caso contrario, se deberá orientar a la persona denunciante o presunta víctima a la instancia correspondiente, y

b) Los hechos denunciados se relacionen con vulneraciones al principio de respeto a los derechos humanos, establecido en el artículo 5, fracciones I, II y III del Código de Ética, así como a los valores, compromisos y reglas de integridad previstos en el Código de Ética y/o en el Código de Conducta Institucional correspondiente, por conductas presuntamente discriminatorias.

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

a) Escrito dirigido al Comité de Ética de la dependencia o entidad de la Administración Pública Federal;

b) Presentarse por medios físicos o electrónicos;

c) Nombre de la persona denunciante, salvo lo previsto en el numeral 10 del presente Protocolo;

d) Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones;

e) Nombre y preferentemente cargo de la persona servidora pública denunciada o cualquier otro dato o información que la identifique, y

f) Narración clara, breve y puntual de los hechos por los que se estima existe la vulneración al principio de respeto a los derechos humanos, previsto en el artículo 5, fracciones, I, II y III, del Código de Ética y/o al Código de Conducta de la institución correspondiente.

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 de Ética 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.

18. Registro. Previa revisión del cumplimiento de los requisitos de admisión de la denuncia previstos en el presente Protocolo, 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 el Sistema con la información prevista en el numeral 62 del Acuerdo.

19. 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.

20. Análisis de la denuncia. La Secretaría Ejecutiva de los Comités de Ética de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, en caso de estimar que la denuncia cumple con los requisitos previstos en el numeral 17 del presente protocolo, 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

c) De ser procedente, se turnará a la Comisión integrada por miembros del Comité, quienes darán trámite, hasta presentar la determinación final.

Cuando los hechos expuestos en la denuncia no sean competencia del Comité de Ética, 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.

21. Determinaciones. Los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, al emitir sus determinaciones en la atención de las denuncias por vulneraciones al principio de respeto a los derechos humanos previstos en el numeral 5, fracciones I, II y III, del Código de Ética y/o al Código de Conducta de la Institución correspondiente por actos discriminatorios, usarán un lenguaje sin estereotipos o prejuicios, incluyente, claro y accesible, para lo cual el Comité de Ética realizará:

a) Análisis de los hechos y conductas planteadas en la denuncia;

b) Valoración de las pruebas ofrecidas o de las que se hallan allegado;

c) La fundamentación con base en el Código de Ética y/o al Código de Conducta de la Institución correspondiente por actos discriminatorios, así como la normativa nacional e instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos aplicable, y

d) El sentido de la determinación.

22. Sentido de la determinación. Conforme al numeral 85 del Acuerdo, podrá ser con arreglo a lo siguiente:

a) 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 de la Institución correspondiente por actos discriminatorios realizadas en perjuicio de la persona denunciante;

b) Recomendaciones generales, cuando en el Comité de Ética se advierta que en la Unidad Administrativa de la dependencia o entidad 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 de la Institución correspondiente, y

c) De Conclusión del asunto, cuando del análisis de la denuncia no se adviertan vulneraciones al Código de Ética y/o en el Código de Conducta de la Institución correspondiente por conductas de discriminación, o por ubicarse en alguno de los supuestos previstos en el numeral 68 del Acuerdo.

Al emitir sus determinaciones, los Comités de Ética de las entidades y dependencias de la Administración Pública Federal deberán notificar a las partes involucradas, en el término de cinco días hábiles.

23. Vista al Órgano Interno de Control. En cualquier momento de la atención de la denuncia, el Comité de Ética podrá dar vista a la instancia de Vigilancia y Control de la institución, 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.

Capítulo Cuarto
De las medidas de protección

24. Medidas de protección. Los Comités de Ética de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, en el acuerdo de admisión o en cualquier momento de la tramitación de la denuncia, atendiendo a las circunstancias de los hechos de la misma, podrán solicitar a la Unidad Administrativa 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.

25. Propósito. Las medidas de protección tendrán por objeto:

a) Procurar la integridad física y/o emocional de la persona presunta víctima, y

b) Evitar la continuación o reiteración de las conductas que vulneran el principio de respeto a los derechos humanos de la presunta víctima, previsto en el artículo 5, fracciones I, II y III, del Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente por hechos discriminatorios.

26. 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:

a) Reubicación física o cambio de Unidad Administrativa de la presunta víctima o persona denunciada por los actos discriminatorios materia de la denuncia;

b) En el ámbito de sus atribuciones, la Unidad Administrativa 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;

c) 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;

d) Reacomodo en los espacios de trabajo de las Unidades Administrativas con la finalidad de evitar que la persona presuntamente agraviada tenga contacto con la persona denunciada;

e) 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

f) 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.

27. Procedencia. Los Comités de Ética de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal podrán solicitar a las unidades administrativas competentes medidas de protección cuando:

a) 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 humanos o existan posibles vulneraciones a la obligación de respeto a los derechos humanos prevista en el numeral 5, fracciones I, II y III, del Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente por presuntas conductas discriminatorias;

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 Unidad Administrativa de la dependencia o entidad correspondiente.

28. Acuerdo. El acuerdo de solicitud de implementación de Medidas de Protección emitido por el Comité de Ética de la dependencia o entidad de la Administración Pública Federal deberá precisar:

a) Las causas que motivan la medida;

b) El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;

c) Nombre de la o las personas a quien (es) protegerá;

d) Las personas servidoras públicas y Unidades Administrativas a las que se les deberá notificar la medida, de manera personal y/o mediante la dirección de correo institucional, a fin de que, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuven a su cumplimiento, y

e) La temporalidad de la o las medidas a implementar.

29. Implementación. La Presidencia del Comité de Ética, de conformidad con el párrafo final del numeral 72 del Acuerdo, será la responsable de notificar a la Unidad Administrativa correspondiente y a las personas involucradas, la o las medidas de protección para su debido cumplimiento.

30. Temporalidad. Las Medidas de Protección estarán vigentes en tanto subsistan las razones que originaron su implementación, o cuando la Secretaria Ejecutiva realice propuesta de acuerdo de levantamiento de medidas y hasta que el Comité de Ética de la dependencia o entidad de la Administración Pública Federal emita la determinación correspondiente, en la cual se pronunciará respecto de su conclusión o los términos de su permanencia, con el visto bueno del área de la Unidad Administrativa de la dependencia o entidad respectiva.

Capítulo Quinto

Interpretación y vigilancia

31. Interpretación. Corresponde a la secretaría la interpretación para efectos administrativos del presente protocolo, y resolver los casos no previstos en los mismos.

32. Vigilancia. La secretaría, por medio del área encargada de la coordinación de los Comités de Ética de las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, observará la adecuada aplicación del presente protocolo, en términos de lo previsto en los lineamientos.

Transitorios

PRIMERO. - El protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. - Se abroga el Acuerdo por el que se emite el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 18 de julio de 2017; así como cualquier disposición de índole administrativa que se contraponga al presente protocolo.

TERCERO. - Los procedimientos administrativos iniciados antes de la entrada en vigor del presente protocolo, se sujetarán a las disposiciones vigentes al momento de haberse iniciado el procedimiento respectivo.

CUARTO. - La aplicación y observancia del protocolo deben hacerse con los recursos humanos, materiales y presupuestarios asignados a las dependencias y entidades, por lo que no implica erogaciones adicionales.

Ciudad de México, a 07 de diciembre de 2023.- Secretaria de Gobernación, **Luisa María Alcalde Luján**.- Rúbrica.- Secretario de la Función Pública, **Roberto Salcedo Aquino**.- Rúbrica.- Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Claudia Olivia Morales Reza**.- Rúbrica.