



PROTOCOLO PARA ATENDER DENUNCIAS



**Gobierno
de Michoacán**

HONESTIDAD Y TRABAJO

Contenido

	Pág.
I. Disposiciones Generales.	3
II. De la Denuncia.	4
III. Atención a las denuncias	6
IV. De las medidas de protección	8
V. De la Investigación, Pruebas, Entrevistas y Mediación.	9
VI. Resolución.	12
VII. Casos de Hostigamiento o Acoso Sexual	13
VIII. Transitorios	15

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Este Protocolo tienen por objeto regular la presentación de denuncias sobre actos u omisiones contrarios al Código de Ética y al Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Politécnica de Urupán, Michoacán.

Artículo 2. Para los efectos de este protocolo se entenderá por:

- Denuncia: Comunicación formal o informal que expone conductas presuntamente contrarias a los códigos de ética o de conducta.
- Persona servidora pública: Toda persona que desempeñe una función, cargo, empleo o comisión en la Universidad Politécnica de Urupán, Michoacán.
- Comité de Ética: Órgano colegiado de la Universidad Politécnica de Urupán, Michoacán, responsable de promover una cultura de ética pública e investigar posibles fallas a los principios institucionales.
- Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra, que impida el ejercicio de derechos.
- Hostigamiento: Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- Hostigamiento sexual: Conducta con connotación sexual indeseada por quien la recibe, que puede consistir en insinuaciones, propuestas, coacciones, entre otros, en el ámbito laboral o institucional.

Margarita Trujillo Elísea, Rectora de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán, en ejercicio de las atribuciones, facultades y funciones que expresamente me confieren los artículos 9, 11, 12 fracciones X y XVII 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Michoacán de Ocampo; 19 fracción I y 56 fracción I de la Ley de Entidades Paraestatales del Estado de Michoacán; 30 del Decreto que Crea la Universidad y 9° del Reglamento Interior de la Universidad.

En cumplimiento a lo dispuesto por los artículos 15 y 16 Decreto por el que se Emite el Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Gobierno del Estado de Michoacán de Ocampo, y conforme a los Lineamientos Generales para la Organización y Funcionamiento de los Comités de Ética y Conducta de las Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo, se expide el Protocolo para atender denuncias aplicables a la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán (UPU), con el objetivo de garantizar la observancia del Código de Ética y el Código de Conducta por parte del personal que conforma esta institución educativa.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Este Protocolo tienen por objeto regular la presentación de denuncias sobre actos u omisiones contrarios al Código de Ética y al Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán.

Artículo 2. Para los efectos de este protocolo se entenderá por:

- **Denuncia:** Comunicación formal o informal que expone conductas presuntamente contrarias a los códigos de ética o de conducta.
- **Persona servidora pública:** Toda persona que desempeñe una función, cargo, empleo o comisión en la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán.
- **Comité de Ética:** Órgano colegiado de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán, responsable de promover una cultura de ética pública e investigar posibles faltas a los principios institucionales.
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en motivos de origen étnico, género, edad, discapacidad, condición social, religión, opinión, preferencia sexual, estado civil o cualquier otra, que impida el ejercicio de derechos.
- **Hostigamiento:** Ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
- **Hostigamiento sexual:** Conducta con connotación sexual indeseada por quien la recibe, que puede consistir en insinuaciones, propuestas, tocamientos, entre otros, en el ámbito laboral o institucional.

CAPÍTULO II DE LA DENUNCIA

Artículo 3°. La denuncia es una declaración formal en la cual una persona comunica a una autoridad competente acerca de una situación que considera contraria a la ley, injusta o perjudicial, con el propósito de que se realice una investigación y se tomen las medidas apropiadas.

Artículo 4. Las personas servidoras públicas y los particulares que detecten o conozcan hechos que pudieran constituir faltas al Código de Ética o de Conducta respectivo, deberán presentar ante su Comité la denuncia correspondiente, la cual podrá ser anónima o personalizada.

- I. Las denuncias anónimas serán prioritarias y podrán hacerse llegar por cualquier medio que preserve el anonimato, en caso de que se desee conocer el seguimiento de la denuncia podrá proporcionar una dirección electrónica;
- II. Las denuncias personalizadas deberán contener: El nombre del denunciante, domicilio o dirección electrónica para recibir información; y,
- III. Para ambas modalidades se requiere que el denunciante realice una breve relatoría de los hechos relacionados con el incumplimiento al Código de Ética o al de Conducta respectivo, señalando circunstancias de modo, tiempo y lugar; así como el nombre y de ser posible el cargo de las personas servidoras públicas relacionadas con los hechos.

En caso de señalar testigos incluir, de ser posible, el nombre de la persona.
La presentación de la denuncia no otorga a la persona que la promueve, el derecho de exigir, en un sentido específico, la determinación correspondiente.

Artículo 5. Los Comités conocerán de las denuncias en los supuestos siguientes:

- I. Cuando los hechos denunciados estén relacionados con presuntas vulneraciones al Código de Ética o al de Conducta respectivo;
- II. Cuando sea presentada en contra de una persona servidora pública, adscrita a la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán.; y,
- III. Cuando los hechos, señalados en la fracción I del presente artículo, se susciten entre personas servidoras públicas, incluso fuera del centro de trabajo y que trasciendan al clima organizacional de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán.

En caso de que en una denuncia se señale más de una conducta, el Comité conocerá únicamente de aquellas que se encuentren comprendidas dentro de los supuestos previstos en el presente artículo, lo cual deberá hacerse de conocimiento de la persona denunciante. Cuando el Comité no sea competente para conocer un determinado caso, éste deberá orientar al denunciante para que realice su denuncia en la instancia correspondiente;

reservándose el derecho de hacerlo de conocimiento por cuenta propia, cuando así lo considere necesario a la instancia competente.

En caso de que el Comité no pueda conocer de un asunto, éste analizará las conductas referidas y podrá adoptar las medidas pertinentes para prevenir la comisión o continuación de dichas conductas, a través de mecanismos de sensibilización y difusión.

Artículo 6. La denuncia podrá presentarse dentro del plazo de tres años, tratándose de faltas administrativas no graves, y de siete años, en el caso de faltas graves, contados a partir del día siguiente a aquel en que se hubieren cometido las conductas denunciadas.

El Comité deberá concluir la atención y resolución de las denuncias en un plazo máximo de cuatro meses, contado a partir de la fecha en que haya tenido conocimiento de las mismas en la sesión correspondiente.

Cuando, por causas ajenas a su voluntad, el Comité no pudiere cumplir con el plazo señalado, deberá solicitar a la Secretaría de Contraloría del Estado, la autorización de una prórroga. La Secretaría, atendiendo a la complejidad del caso, resolverá sobre la procedencia de la solicitud y, en su caso, determinará el plazo de ampliación correspondiente.

Artículo 7. Las denuncias deberán presentarse por escrito dirigido al Comité, a través de los medios físicos o electrónicos que para el efecto se establezca. Las personas denunciantes podrán ofrecer al Comité cualquier prueba que pueda coadyuvar al esclarecimiento de los hechos.

En caso de que la persona denunciante no tenga las condiciones para hacerlo por escrito, podrá presentarla de forma verbal, siendo el Secretario Ejecutivo el encargado de auxiliar en la narrativa de los hechos, para que una vez concluida proceda a plasmarla por escrito y firmarla con el acompañamiento de un testigo.

Artículo 8. En todo momento, el Comité garantizará la estricta confidencialidad del nombre y demás datos de la persona que presente la denuncia, así como del denunciado y del o los terceros a los que les consten los hechos; por lo que deberá tomar las medidas necesarias para ello, en todas las actuaciones propias del procedimiento, tales como notificaciones, requerimientos, entrevistas o sesiones, y frente a todas las unidades administrativas o personas que intervengan en el mismo.

Artículo 9. La información que forme parte del procedimiento estará sujeta al régimen de clasificación previsto en la normativa aplicable a la materia, para lo cual, el Comité contará con el apoyo de la Unidad de Transparencia correspondiente.

Artículo 10. Todas las áreas de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán, están obligadas a coadyuvar con el Comité y proporcionar las pruebas documentales e informes que se requieran para llevar a cabo su función, con motivo de la atención a las denuncias del caso.

Artículo 11. Todas las actuaciones y constancias que se generen con motivo del procedimiento de denuncia deberán asentarse por escrito en medios físicos o electrónicos, y obrar en un expediente al que tendrán acceso las personas denunciante y denunciada, manteniéndose en estricta reserva los datos personales de terceros.

Artículo 12. El Comité dará vista al Órgano Interno de Control, cuando advierta que existen elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo o que ponga en peligro la integridad de las personas; lo cual deberá hacerse de conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada.

CAPÍTULO III ATENCIÓN A LAS DENUNCIAS

Artículo 13. Recibida la denuncia en el Comité, y una vez que se corrobore el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad, el Secretario Ejecutivo deberá registrarla con la información básica de la misma, entre la cual deberá constar:

- I. La fecha y lugar en que hayan ocurrido los hechos denunciados;
- II. El sexo y grupo de edad de la(s) persona(s) denunciante(s), en caso de haber sido señalados;
- III. El o los nombres y puestos de las personas denunciadas; y,
- IV. El principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado.

Lo anterior, a efecto de generar un folio de denuncia que deberá ser comunicado a la persona denunciante por la vía que señaló para tal efecto.

El Comité admitirá denuncias anónimas, siempre que la narrativa permita identificar la seriedad del caso y a la o las personas presuntas responsables de las vulneraciones señaladas.

Una vez admitida la denuncia, el procedimiento deberá seguirse hasta su conclusión.

Artículo 14. En caso de que la denuncia no cuente con alguno de los requisitos establecidos, o bien, no sea clara la narración de las circunstancias de modo, tiempo y lugar; se realizará la prevención respectiva a la persona denunciante, a efecto de que subsane la deficiencia, en un plazo que no exceda a cinco días hábiles, de iniciada la denuncia, con el apercibimiento de que, de no cumplir en tiempo y forma o de hacerlo de forma deficiente se deja subsistente la causa que motivó la prevención, se dará por concluida y deberá ser archivada por el Comité, previa notificación a la persona denunciante en un plazo no mayor a tres días hábiles, debiéndose actualizar su estado en el registro correspondiente.

Lo anterior, sin menoscabo de que la persona denunciante pueda, en fecha posterior volver a presentarla.

Artículo 15. Cuando se estime que la denuncia cumple con los requisitos, el Secretario Ejecutivo la someterá a discusión de los miembros del Comité, a efecto de que éstos la analicen en la sesión correspondiente, en la que se decidirá:

- I. Acordar dar trámite o no a la denuncia respectiva;
- II. Acordar que se analice la idoneidad de emitir medidas de protección y, en su caso, las propondrá a la unidad administrativa correspondiente; y,
- III. De ser procedente se turnará a una Comisión, que para tales efectos conforme el Comité, la cual se encargarán de dar el trámite correspondiente hasta presentar el proyecto de determinación, así como los ajustes que en su caso correspondan.

En las denuncias relacionadas con actos de discriminación, hostigamiento o acoso sexual, el análisis y la resolución deberán sujetarse a lo previsto en los artículos 49 al 55 del presente Protocolo, observando en todo momento los principios, criterios y procedimientos ahí establecidos.

Artículo 16. Para efectos del presente protocolo, se entenderá por acumulación de denuncias a la conjunción de dos o más asuntos en un mismo expediente, el cual se llevará a cabo así, para su mejor estudio y atención, por economía procesal y a fin de evitar determinaciones contradictorias.

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

- I. Las personas denunciantes y denunciadas sean las mismas, aun cuando se trate de conductas diversas; y,
- II. Las personas denunciantes sean distintas, pero se trate de la o las mismas personas denunciadas a las que se les atribuyan conductas similares.

Artículo 17. Los acuerdos que se emitan dentro del procedimiento deberán ser notificados dentro de los tres días hábiles siguientes a su emisión.

Las notificaciones por medios electrónicos tendrán la misma validez que una notificación personal, por lo que los plazos comenzarán a correr al día siguiente de que la notificación sea enviada.

Artículo 18. Una vez admitida la denuncia e iniciado el procedimiento, el Comité podrá concluir y archivar el expediente respectivo en los supuestos siguientes:

- I. Fallecimiento de la persona denunciante, siempre y cuando el Comité no cuente con elementos probatorios que pudieran sustentar una determinación que prevenga la repetición de los hechos denunciados en contra de otras personas;
- II. Durante el procedimiento, cuando se advierta que la denuncia no cumple con los supuestos previstos en el artículo 25 del presente protocolo;
- III. Cuando como resultado de la investigación inicial no se cuenten con elementos que apunten a la existencia de una vulneración al Código de Ética o de Conducta respectivo; y,

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

En todos los supuestos, el Comité deberá notificar a la persona denunciante, en un plazo no mayor de tres días hábiles posteriores a la determinación.

Artículo 19. Una vez admitida la denuncia y realizada la investigación, si existen elementos que apunten a una probable vulneración, se notifica formalmente a la persona denunciada sobre los hechos atribuidos. La persona denunciada contará con cinco días hábiles para presentar por escrito su contestación, en la que podrá:

- Exponer su versión de los hechos.
- Adjuntar pruebas que considere pertinentes para su defensa.
- Señalar testigos, si los hubiere.

La contestación debe referirse directamente a los hechos denunciados y será incorporada al expediente.

CAPÍTULO IV DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Artículo 20. Los Comités podrán solicitar a las unidades administrativas correspondientes medidas de protección a los denunciantes, cuando así lo consideren, atendiendo a la naturaleza de los hechos denunciados.

Dichas medidas podrán emitirse de oficio o a petición de la parte interesada, sin que ello implique prejuzgar sobre la veracidad de los hechos denunciados y, atendiendo a las circunstancias del caso.

De forma enunciativa y no limitativa, podrán consistir en:

- I. La reubicación física, cambio de unidad administrativa, o de horario de labores de la presunta víctima o de la persona denunciada;
- II. La autorización para laborar fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan; y,
- III. Cualquier otra que establezcan los protocolos especializados y demás instrumentos normativos en la materia.

Para poder llevar a cabo lo anterior, el Comité deberá someterlo a consideración de la presunta víctima; así como del titular y el encargado de la administración, de la unidad administrativa correspondiente.

Artículo 21. Las medidas de protección tendrán por objeto:

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

- II. Evitar para la persona denunciante la revictimización, perjuicios de difícil o imposible reparación, así como la vulneración de derechos humanos; y,
- III. Impedir la continuación o reiteración de las conductas u omisiones denunciadas.

Artículo 22. El Comité deberá emitir el acuerdo correspondiente, en el cual solicite las medidas de protección especificando lo siguiente:

- I. Las causas que motivan la medida;
- II. El tipo de medida o medidas que se solicita adoptar;
- III. La o las personas que se protegerán; y,
- IV. 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.

El Presidente a través del Secretario Ejecutivo, será el 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. Cuidando en todo momento la protección de datos y el uso adecuado de la información contenida en la denuncia que les de origen.

Las medidas de protección deberán estar vigentes mientras subsistan las razones que dieron origen a su implementación.

Artículo 23. Toda la información será tratada con estricta confidencialidad.

Artículo 24. Quedando estrictamente prohibidas las represalias contra quienes denuncien de buena fe.

CAPÍTULO V DE LA INVESTIGACIÓN, PRUEBAS, ENTREVISTAS Y MEDIACIÓN

Artículo 25. El Comité o la Comisión que se hubiera designado, llevará a cabo las etapas siguientes:

- I. La investigación;
- II. Las pruebas;
- III. Las entrevistas; y,
- IV. La mediación.

Artículo 26. Se podrá solicitar a través del Presidente, la información que se estime necesaria a las unidades administrativas de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán, así como a las personas servidoras públicas que se consideren necesarias, a excepción de las personas involucradas en la denuncia, a efecto de contar con elementos probatorios que le permitan advertir la existencia de probables vulneraciones al Código de Ética o al de Conducta respectivo.

Artículo 27. Una vez realizada la investigación inicial pertinente, y en caso de advertirse elementos que indiquen probables vulneraciones al Código de Ética o al de Conducta respectivo, se notificará a la parte denunciada sobre la existencia de la denuncia en su contra, así como las faltas a las conductas que se le atribuyen, a efecto de que, en un plazo no mayor a cinco días hábiles, señale por escrito lo que a su derecho convenga, y en su caso, presente las pruebas que considere necesarias para su defensa, las cuales deberán estar directamente relacionadas con los hechos denunciados, las cuales se analizarán en conjunto con las presentadas por la parte denunciante.

Artículo 28. En caso de no contar con elementos que apunten a la existencia de una probable vulneración al Código de Ética o al de Conducta respectivo, se deberá notificar a la parte denunciante el resultado de la investigación, señalando las razones que sustenten la determinación de conclusión y archivo del expediente.

Artículo 29. Durante el proceso de investigación, las pruebas que se presenten podrán consistir en:

I. Documental. Consistente en documentos en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, entre otros;

II. Testimonial. Consistente en el conocimiento directo de los hechos narrados, pudiendo ofrecer los testigos que deberán estar relacionados directamente con los hechos manifestados, de modo que puedan constatar las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollaron; se deberán señalar los nombres y presentarlos a la comparecencia respectiva; y,

III. Verdad Material. Además de las diligencias de prueba propuestas por el denunciante y el denunciado, deberán practicarse las que se consideren necesarias para la comprobación de cualquiera de los hechos que hayan sido objeto del escrito de denuncia.

El Comité o la Comisión que se haya designado examinará de oficio los documentos y demás piezas de convicción, para lo cual el Presidente podrá modificar el orden de presentación de las pruebas propuestas por las partes; con la finalidad de que se aprecien en conciencia, las pruebas practicadas en el procedimiento y las razones expuestas por el denunciante y el denunciado, así como lo manifestado por los mismos para emitir la determinación correspondiente.

Artículo 30. La valoración de las pruebas se orientará a acreditar o no, los hechos señalados por las personas involucradas, con la finalidad de sustentar la determinación correspondiente. En los asuntos en materia de hostigamiento o acoso sexual, se deberá observar lo previsto en el protocolo respectivo,

Artículo 31. 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.

Artículo 32. Cuando la persona denunciante sea servidora pública y el Comité tenga certeza, de que los hechos fueron denunciados con falta de veracidad y dolo con pretensión de afectar a la persona denunciada, dicho órgano podrá emitir una recomendación dirigida a la primera en términos del presentes protocolo.

Artículo 33. Las personas involucradas en la denuncia serán citadas a entrevista en un plazo no mayor a quince días hábiles de haber iniciado la investigación, una vez concluida, se elaborará un acta donde se asentarán las manifestaciones desahogadas, la que deberá ser firmada por cada uno de los participantes.

Artículo 34. En el citatorio para la entrevista se deberá de apercibir a las personas involucradas de la obligación que tienen de asistir y del derecho para declarar lo que a su derecho convenga, quienes en caso de no haber acudido a la diligencia y sin plena justificación, se les citarán hasta por una segunda ocasión, a través de la persona titular de la unidad administrativa en que se encuentre adscrita.

Artículo 35. El Comité o la Comisión que se haya conformado para el caso deberá garantizar que la o las entrevistas sean celebradas por separado, de modo que las personas involucradas en la denuncia no se encuentren en el lugar en donde se lleve a cabo la diligencia o que se tenga algún contacto entre ellas.

Lo dispuesto en el presente artículo será también aplicable para el desahogo de las pruebas testimoniales que en su caso ofrezcan las personas involucradas en la denuncia.

Artículo 36. Cuando los hechos denunciados afecten a la esfera personal de la parte denunciante y no así al ejercicio del servicio público, el Comité a través del Presidente citará a las personas involucradas a celebrar un acto de mediación, en un plazo no mayor a diez días hábiles posteriores al cierre de entrevistas, estando presentes el Secretario Ejecutivo quien fungirá como mediador, y un miembro que haya conocido de la denuncia, a fin de coadyuvar en la diligencia de mediación; lo anterior, a efecto de solucionar el conflicto planteado.

Artículo 37. Por ningún motivo, podrán ser materias de mediación los actos u omisiones en los que se estime la posibilidad de propiciar situaciones de revictimización, considerando lo dispuesto en los protocolos que establezca el Comité y demás disposiciones normativas aplicables.

Artículo 38. Durante la mediación se deberá facilitar el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, emitiéndose el acuerdo respectivo de la diligencia.

En el desarrollo de la sesión, se invitará a las personas involucradas a reflexionar y realizar juicios éticos respecto de las conductas imputadas, con el objetivo de arribar a soluciones que pongan fin a los conflictos; lo cual será orientado por el Secretario Ejecutivo como mediador, debiendo actuar con liderazgo e imparcialidad.

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.

Artículo 39. En caso de que el denunciante y el denunciado lleguen a un acuerdo, se hará constar por escrito, firmado por las cuatro partes involucradas en la mediación.

Dicho acuerdo se hará de conocimiento al pleno 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, en términos del presente protocolo.

CAPÍTULO VI RESOLUCIÓN

Artículo 40. Desahogadas las pruebas que en su caso se hayan ofrecido, se contará con quince días hábiles para que se elabore un proyecto de determinación y se someta a consideración del Comité; el cual deberá contener:

- I. El análisis puntual de todos los hechos y conductas denunciadas, y la valoración de cada una de las pruebas que en su caso hayan sido ofrecidas;
- II. Los fundamentos legales aplicables, señalando los principios, valores o reglas de integridad, del Código de Ética o al de Conducta respectivo, que hubieren sido vulneradas; y,
- III. El sentido de la determinación.

Artículo 41. Una vez presentado el proyecto, el Comité contará con un plazo de quince días hábiles contados a partir del día siguiente al de su presentación, a efecto de que en la sesión inmediata se emita la determinación correspondiente.

Artículo 42. Las determinaciones podrán consistir en:

- I. Recomendaciones individuales, dirigidas a las personas que hubieren vulnerado los principios, valores o reglas de integridad previstos en el Código de Ética o el de Conducta respectivo;
- II. Recomendaciones generales cuando el Comité advierta que es necesario reforzar determinados principios, valores o reglas de integridad en una o varias unidades administrativas; y,
- III. Dar por concluido el asunto al no advertir vulneraciones al Código de Ética o al de Conducta correspondiente.

Artículo 43. Cuando el Comité advierta elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa, en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, dará vista por escrito al Órgano Interno de Control.

Artículo 44. Una vez que el Comité emita sus determinaciones, éstas deberán ser notificadas a las partes denunciante y denunciada, así como a los superiores jerárquicos de cada una de ellas en un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Artículo 45. Las recomendaciones emitidas por el Comité deberán observar lo siguiente:

I. Tratándose de recomendaciones orientadas a acciones de capacitación y sensibilización, deberán estar dirigidas:

- a) A las personas que hubieran cometido las vulneraciones al Código de Ética o de Conducta respectivo, cuando se trate de recomendaciones individuales, notificando para conocimiento, al titular de la unidad a las que se encuentren adscritas; y,
- b) A los titulares de la unidad administrativa, cuando las recomendaciones sean generales.

II. En caso de que las recomendaciones contemplen la implementación de acciones de difusión, deberán ser aplicadas de manera generalizada en la unidad administrativa respectiva; y,

III. Tratándose de recomendaciones de mejora, deberán dirigirse a la persona titular de la unidad administrativa que corresponda,

En caso de reiteración de conductas, la recomendación correspondiente deberá extender sus efectos no sólo a las personas denunciadas sino a sus superiores jerárquicas; incluso, de ser necesario, llegar hasta la persona servidora pública titular de la Dependencia.

Artículo 46. La unidad administrativa contará con un plazo no mayor a treinta días naturales, contados a partir del día siguiente a aquél en que se diera parte al Comité, para implementar las acciones conducentes.

Artículo 47. El Comité llevará a cabo una estadística que refleje el número de recomendaciones emitidas, así como el de aquellas que fueron cumplidas o no; misma que deberá llevarse a cabo por unidad administrativa e incorporarse en el informe anual.

Artículo 48. La Secretaría se reserva el derecho de emitir criterios vinculantes de interpretación de normas en materia de ética pública y conflictos de interés, aplicables a las Dependencias y Entidades, relativas a la atención de denuncias los cuales servirán de apoyo a los Comités, para emitir sus determinaciones.

CAPÍTULO VII

CASOS DE HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL

Artículo 49. El presente capítulo establece el procedimiento y las medidas específicas que deberán observarse para la atención de denuncias de hostigamiento o acoso sexual, en observancia de los artículos 15 y 16 del Decreto por el que se emite el Código de Ética de

las Personas Servidoras Públicas del Poder Ejecutivo del Estado de Michoacán de Ocampo y de los Lineamientos Generales aplicables a los Comités de Ética y Conducta.

Artículo 50. En toda denuncia por hostigamiento o acoso sexual, el Comité garantizará:

- I. La protección inmediata de la presunta víctima mediante la emisión de medidas precautorias o de protección;
- II. El respeto irrestricto a la dignidad y derechos humanos de las personas involucradas;
- III. La atención con perspectiva de género y sin revictimización; y
- IV. La confidencialidad de la información.

Artículo 51. Procedimiento especial:

Recepción prioritaria: La denuncia se registrará de manera inmediata, asignándole folio y clasificándola como "Caso de hostigamiento o acoso sexual".

Evaluación inicial: Dentro de las primeras 24 horas hábiles, el Comité analizará la denuncia para determinar medidas urgentes de protección.

Medidas de protección inmediatas (cuando proceda):

- a) Separación física entre la presunta víctima y la persona denunciada;
- b) Cambio temporal de adscripción o de horario;
- c) Autorización para trabajo remoto;
- d) Otras medidas preventivas acordes con los protocolos estatales.

Investigación: Se dará inicio en un plazo no mayor a 5 días hábiles desde la admisión, con entrevistas, recopilación de pruebas documentales, electrónicas o testimoniales.

Resolución: El Comité deberá emitir determinación en un plazo máximo de 60 días naturales, sin perjuicio de que se mantengan las medidas de protección hasta su conclusión.

Artículo 52. En ningún caso procederá la mediación entre la presunta víctima y el presunto agresor.

Artículo 53. Coordinación con otras instancias:

- I. Cuando los hechos puedan constituir una falta administrativa grave, se dará vista al Órgano Interno de Control;
- II. Cuando los hechos puedan configurar un delito, se notificará de inmediato a la Fiscalía General del Estado de Michoacán, previa autorización de la persona denunciante, salvo que la ley obligue su denuncia de oficio;
- III. El Comité podrá solicitar la intervención de instancias especializadas en atención a víctimas de violencia de género.

Artículo 54. Medidas de seguimiento:

- I. Verificación periódica de que las medidas de protección se estén cumpliendo;
- II. Acompañamiento institucional y, en su caso, psicológico a la presunta víctima;
- III. Registro estadístico y sistematización de casos para la prevención y capacitación institucional.

Artículo 55. Las represalias en contra de cualquier persona que, de buena fe, presente una denuncia por hostigamiento o acoso sexual, estarán prohibidas y podrán ser sancionadas conforme a la normativa aplicable.

TRANSITORIOS


PRIMERO. El presente protocolo fue aprobado en sesión extraordinaria del Comité de Ética y Conducta de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán, celebrada el día 07 de agosto del año 2025.

SEGUNDO. Las situaciones no previstas en el presente Protocolo serán resueltas por Comité de Ética y Conducta de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán.

TERCERO. El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Comité de Ética de la Universidad Politécnica de Uruapan, Michoacán.

Uruapan, Michoacán a 07 de agosto del año 2025

ATENTAMENTE


DRA. MARGARITA TRUJILLO ELISEA
RECTORA DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA
DE URUAPAN, MICHOACÁN