

RESERVADO

SECRETARÍA DE MARINA – ARMADA DE MÉXICO

OFICIALÍA MAYOR

COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

**PROTOCOLO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS
DE LA SECRETARÍA DE MARINA, PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR
INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SEMAR.**

ABRIL DE 2019

RESERVADO

RESERVADO

I.- Introducción

La Secretaría de Marina es una Secretaría de Estado que forma parte de la Administración Pública Federal. En el ámbito de su respectiva competencia, tiene la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de los miembros del Estado Mexicano, en el desempeño de su atribución encomendada por el Ejecutivo Federal, además se deberá de prevenir, sancionar y erradicar conductas que cometa el personal naval y civil adscritos a la dependencia, que contravengan lo dispuesto en el Código de Conducta de la Secretaría de Marina, los principios constitucionales y los valores de los servidores públicos que deben observar en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Por lo que la Secretaría de Marina como ente administrativo, se alinea con los instrumentos de control que existen en la Administración Pública Federal en contra la violencia sexual, laboral, discriminación y de conflicto de interés, creados por la Secretaría de Gobernación, Secretaría de la Función Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con el objeto de mantener un clima libre de violencia en la Institución y en caso de que éstos supuestos se presenten, atenderlos de acuerdo a la calidad de la persona involucrada en la denuncia, ya sea en fuero de guerra o fuero civil.

A fin de homologar criterios para la atención de este tipo de denuncias, se integró el **PROTOCOLO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA SECRETARÍA DE MARINA, PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SEMAR**, el cual contiene el conjunto de acciones que los miembros del CEPCI- SEMAR, deberán observar frente a los asuntos señalados en el párrafo anterior.

II.- Generalidades

1. El Objetivo del presente Protocolo es establecer acciones para prevenir y dar atención a casos por incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR.
2. La aplicación del Protocolo se realizará sin perjuicio del cumplimiento de las disposiciones jurídicas que la Secretaría de Marina – Armada de México tiene que observar en los procedimientos para la imposición de sanciones en materia disciplinaria naval o penal.
3. El CEPCI – SEMAR derivado de su competencia recomendará aquellas acciones institucionales necesarias para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio de los derechos de las personas, especialmente cuando se incumpla el Código de Conducta de la SEMAR y sean presuntas víctimas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
4. La información que se obtenga, genere o resguarde por el Comité con motivo del presente Protocolo estará sujeta a lo establecido en las disposiciones en materia de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás normativa aplicable.

El nombre del o la denunciante (presunta víctima) del incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR (Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual; Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral; Discriminación, Corrupción, Conflictos de Interés) tendrá el carácter de

RESERVADO

RESERVADO

Confidencial para evitar se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas, así como el nombre de la persona denunciada, en tanto no se emita una determinación.

5. Para efectos del presente protocolo se entenderá:
- a. **Acoso Laboral:** (o Mobbing) Conducta que se presenta sistémicamente en un nivel similar en la jerarquía ocupacional, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima o mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, con miras a excluirla, infringir agresiones verbales, asignar excesiva carga de trabajo etc.
 - b. **Acoso Sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
 - c. **Comité:** El Comité de ética y prevención de conflictos de interés de la Secretaría de Marina.
 - d. **Conflicto de Interés:** La posible afectación del desempeño imparcial y objetivo de las funciones del Personal Naval o de los Servidores Públicos en razón de intereses personales, familiares o de negocios.
 - e. **Corrupción:** abuso del poder para beneficio propio que puede clasificarse en corrupción a gran escala, menor y política, según la cantidad de fondos perdidos y el sector en el que se produzca.
 - f. **Denuncia:** La manifestación de hechos presuntamente irregulares que se hacen del conocimiento de la autoridad por la y/o el denunciante (presunta víctima) o por un tercero en los que se encuentren involucradas (os) Servidores Públicos en el ejercicio de sus funciones.
 - g. **Hostigamiento Sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
 - h. **Hostigamiento Laboral:** Acoso laboral que se presenta de manera vertical descendente, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía superioridad respecto de la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.
 - i. **Mediador de la Secretaría de Marina:** Instancia unipersonal que tiene como misión intervenir y gestionar las medidas necesarias para consolidar un ambiente laboral libre de maltrato, desigualdades, violencia, segregación o discriminación y propicie el ejercicio de los derechos humanos del personal que preste sus servicios en la Secretaría de Marina.
 - j. **Persona Asesora.** –A la o las personas designadas que orientan y acompañan al o la denunciante (presunta víctima) en la prevención de conflicto de interés en la atención de presuntos actos de discriminación.

RESERVADO

RESERVADO

- k. **Persona Consejera:** La persona designada en términos del numeral 14 del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que orientara y acompañara al denunciante (presunta víctima).
 - l. **Persona Denunciante:** La persona física o moral, o el servidor público que acude ante la Secretaría de Marina con el fin de denunciar actos u omisiones que pudieran constituir o vincularse con faltas a la Disciplina Naval o Administrativas.
 - m. **Perspectiva de Género:** La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que busca eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género.
 - n. **Presidenta o Presidente del Comité:** La persona que preside el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés.
 - o. **Presunta Víctima:** La persona que ha presentado una queja en materia de Derechos Humanos al ser afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de presunto Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, Hostigamiento Laboral, Acoso Laboral o Discriminación.
 - p. **Primer Contacto:** El momento dentro de la Secretaría, preferentemente ante la Persona Consejera, en que la denunciante (presunta víctima) cuando se incumpla el Código de Conducta de la SEMAR en lo relativo al Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, recibe orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías o instancias en donde se atenderá su caso.
 - q. **Secretaria o Secretario Ejecutivo:** La persona designada por la presidenta o presidente del Comité de ética y de prevención de conflictos de interés.
 - r. **Subcomité:** Instrumentos de integración temporal para atender las quejas contra el Hostigamiento Sexual, Acoso Sexual; Hostigamiento Laboral y Acoso Laboral; Discriminación, Corrupción y Conflictos de interés por Personal Naval y Civil.
 - s. **Unidades Administrativas:** Unidades o Establecimientos de la Secretaría de Marina con atribuciones para tratar asuntos administrativos, disciplinarios y derechos humanos: Comandante del Mando Naval, Junta de Almirantes, Junta Naval, Inspección y Contraloría General de Marina y la Unidad de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, Unidad de Atención Ciudadana.
6. En la interpretación y aplicación del protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán de considerar los siguientes principios:
- a. No tolerancia a las conductas de Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual.
 - b. Igualdad de género.
 - c. Confidencialidad.
 - d. Presunción de inocencia.
 - e. Respeto, protección y garantía de la dignidad.
 - f. Prohibición de represalias.
 - g. Integridad personal.
 - h. Debida diligencia, y
 - i. Pro persona.

III.- PROTOCOLO DEL COMITÉ DE ÉTICA Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS DE LA SECRETARÍA DE MARINA, PARA LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO AL CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA SEMAR.

Acciones generales.

- a. El Personal Naval podrá denunciar ante las Unidades o Establecimientos de la Secretaría de Marina el incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR.
- b. El personal Civil podrá denunciar ante la Unidad de Atención Ciudadana o ante el Comité de Ética y Prevención del Conflicto de Interés (CEPCI) el incumplimiento al Código de Conducta de la Secretaría de Marina (SEMAR).
- c. La denuncia será por escrito debiéndola acompañar con evidencias o testimonios de un tercero. Tratándose de personal civil podrá ser anónima, siempre y cuando se identifique en la narrativa de los hechos alguna evidencia o persona a la que le consten los hechos.
- d. En caso de que la denuncia sea presentada de forma directa ante el CEPCI, este se sujetara a las siguientes directrices:

1. Del Presidente del CEPCI.

Cuando de los hechos denunciados se describa conductas en las que supuestamente se hostigue, agreda, amedrente, acose, intimide o amenace a una persona, el Presidente del CEPCI podrá determinar medidas preventivas, sin que ello signifique tener por ciertos los hechos.

2. Del Secretario Ejecutivo:

- a. Recibida la denuncia, le asignará un número de expediente.
- b. Verificará que la denuncia contenga el nombre, domicilio o dirección electrónica para recibir informes, breve relato de los hechos, datos del servidor público involucrado y en su caso los indicios o evidencias.
- c. La registrará en el **Sistema de Seguimiento, Evaluación y Coordinación de los Comités de Ética (SSECCOE)**
- d. En caso de que la denuncia no cuente con los requisitos del punto b, podrá solicitar por una sola vez se subsane la omisión en un plazo de 5 días hábiles, apercibido de que en caso de no hacerlo se archivara el expediente como concluido.
- e. Una vez que la denuncia cumpla con los requisitos solicitados la turnará con la documentación que la acompañe al Presidente del CEPCI.
- f. Cuando de los hechos narrados en la denuncia se describan conductas en las que supuestamente se hostigue, agreda, amedrente, acose intimide o amenace a una persona, informara al Presidente del CEPCI, para que éste proceda en términos del apartado III numeral 1, del presente Protocolo.

3. De los miembros del CEPCI.

Recibida la denuncia con la documentación correspondiente procederá a su calificación la cual puede ser:

RESERVADO

- a. De no competencia.
En caso de que el Comité se declare incompetente para conocer la denuncia, el Presidente del CEPCI orientara a la persona para que la presente ante la instancia correspondiente y le hará saber que el Comité adoptara las medidas correspondientes para prevenir esas conductas.
- b. Probable incumplimiento:
Analizada la denuncia, y de acuerdo a la naturaleza de la misma, la turnará al Subcomité que corresponda.

4. De los miembros de los Subcomités:

Recibida la denuncia ejecutarán las siguientes acciones, las cuales son enunciativas y no limitativas:

- a. Entrevistarán al servidor público involucrado.
- b. Podrán entrevistar a testigos y al o la denunciante.
- c. Podrán solicitar las documentales e informes que se requieran al Mando de la Jurisdicción donde sucedieron los hechos, para su mejor determinación.
- d. Todas las actuaciones deberán constar por escrito.
- e. Una vez que se considere se cuentan con los elementos para su pronunciamiento, el Subcomité que corresponda remitirá las actuaciones a los miembros del CEPCI para que presenten sus conclusiones.

5. Los Miembros del CEPCI:

Analizadas las actuaciones que los subcomités le remiten, los miembros podrán emitir sus observaciones y conclusiones en el siguiente sentido:

- a. Por incumplimiento al Código de Conducta de la SEMAR, en este caso, determinará sus observaciones y recomendaciones. Debiendo considerar en estas últimas si serán remitidas para su atención al ámbito de la Disciplina Naval o al Ámbito Administrativo en la Secretaría de Marina, de acuerdo a las siguientes reglas, según el personal involucrado en la denuncia:
 - 1. Naval con Naval, será resuelto por el fuero de guerra (faltas a la disciplina y/o delitos).
 - 2. Naval con Servidor Público Civil, Naval con Paisano o Servidor Público Civil con Paisano, será resuelto por el Órgano Administrativo en la Secretaría de Marina y/o por Autoridad Civil correspondiente.
- b. Archivo:- Cuando de las actuaciones que realizaron los miembros de los Subcomités se advierta que no existe elementos para determinar el incumplimiento del Código de Conducta de la SEMAR, en este caso se dejaran a salvo los derechos de la o el denunciante para que los haga valer ante la autoridad que considere competente.