



El Colegio de Michoacán, A.C.



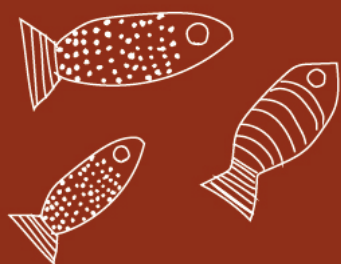
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS
COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN
DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA
ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE
DISCRIMINACIÓN

Documento Vigente

ADMINISTRACIÓN



 EL COLEGIO
DE MICHOACÁN



Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación



SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN**



Primera edición: septiembre de 2017.

© 2017. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Dante 14, Col. Anzures,

Del. Miguel Hidalgo,

11590, Ciudad de México

www.conapred.org.mx

ISBN: 978-607-8418-30-5

Se permite la reproducción total o parcial del material
incluido en esta obra, previa autorización por escrito
de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. *Printed in Mexico.*

ÍNDICE

Presentación.....	7
Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación	9
Capítulo primero	
Disposiciones generales	13
Capítulo segundo	
Discriminación.....	19
Capítulo tercero	
Acciones específicas de prevención	23
Capítulo cuarto	
De las personas asesoras.....	27
Capítulo quinto	
De las medidas preventivas	33
Capítulo sexto	
Atención de casos de discriminación	37
<i>Transitorios</i>	41

PRESENTACIÓN

En México, la discriminación es un fenómeno de naturaleza estructural: al erigir una serie de barreras injustificadas, dificulta reiteradamente el acceso de ciertos grupos a los derechos humanos. Esta forma de exclusión no se limita a eventos aislados; por el contrario, se manifiesta mediante conductas y procedimientos periódicos. A lo largo de generaciones, este mecanismo ha dado pie a asimetrías generalizadas en una multiplicidad de ámbitos, como son la familia, la escuela, el espacio público, la salud y el trabajo. Así, la mayoría de nuestra población —mujeres, pueblos y comunidades indígenas, personas de la diversidad sexual y de género, jóvenes, personas con discapacidad, entre otros sectores— enfrenta actualmente numerosas dificultades para desarrollar su potencial.

La discriminación tiene consecuencias negativas para la sociedad en su conjunto. Además de impedir la realización del plan de vida de las personas, cada acto discriminatorio contribuye a frenar el desarrollo de comunidades específicas. Por una parte, ello reafirma las desigualdades sociales, lo cual genera encono y dificulta la cohesión social. Por otra parte, la discriminación ocasiona un amplio desperdicio de potencial y talento, de manera que inhibe el crecimiento de nuestro país. En ese sentido, la inclusión es una deuda que el Estado mexicano tiene con el avance de los derechos humanos, con el bienestar de cada individuo y con el desarrollo y crecimiento nacional.

Todas las instituciones públicas tenemos el deber de combatir este problema. Como establece claramente nuestra Constitución Política, las autoridades estamos obligadas a promover, respetar, proteger y garantizar el acceso igualitario a los derechos humanos. Por ello, es urgente que toda depen-

dencia cuente con herramientas para hacer frente a los actos discriminatorios que se susciten en su interior. Las acciones excluyentes por parte de una persona del servicio público son particularmente preocupantes, pues contravienen nuestro mandato legal y poseen un importante valor simbólico.

El presente Protocolo contribuye a que la lucha por la inclusión sea verdaderamente transversal. Este texto, publicado en el *Diario Oficial de la Federación*, establece algunas adecuaciones al procedimiento general de denuncia de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Así, el mecanismo adopta una perspectiva de derechos humanos. Además, se ajusta a las características especiales de los casos de discriminación. El logro es relevante: los Comités son los principales órganos que, al interior de todas las instituciones de la Administración Pública Federal, promueven el comportamiento ético de las personas servidoras públicas.

Con este Protocolo, la Secretaría de Gobernación, la Secretaría de la Función Pública y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación contribuimos a erradicar la discriminación de la arena pública. Se trata, por supuesto, de un eslabón dentro de una estrategia más amplia: el “Mecanismo de Gestión Pública sin Discriminación”. No obstante, representa en sí mismo los esfuerzos del Estado para consolidar una sociedad democrática comprometida con los derechos de las personas. La igualdad ya no es hoy solamente una obligación, sino un imperativo.

Alexandra Haas Paciuc

Presidenta del Consejo Nacional
para Prevenir la Discriminación

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

MIGUEL ÁNGEL OSORIO CHONG, Secretario de Gobernación, ARELY GÓMEZ GONZÁLEZ, Secretaria de la Función Pública, y ALEXANDRA HAAS PACIUC, Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 2o., 27, fracción XLI, y 37, fracciones VI, XIX y XXVIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; 10, 48 y 49 de la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos; 3o., 16, 17, fracciones II y IV, 20, fracciones XX y XXXVI, 22, 24, fracción II bis, y 30, fracción I Ter y VIII, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; 5o., fracción XII, del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobernación; 6o., fracción I, del Reglamento Interior de la Secretaría de la Función Pública, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 1o. constitucional establece que todas las autoridades del Estado Mexicano, en el ámbito de sus respecti-

vas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a dichos derechos humanos;

Que la Declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7, establece que todas las personas son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esa Declaración, y contra toda provocación a tal discriminación;

Que la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, establece en su artículo 1 que los Estados Parte se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta 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 es el ordenamiento, a través del cual el Estado mexicano 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 con fundamento en los artículos 24, fracción II Bis, y 30, fracción I Ter, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Junta de Gobierno del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en su Tercera Sesión Ordinaria, llevada a cabo el 1o. de junio de 2017, mediante acuerdo número 12/2017, autoriza el Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de

Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación, como una estrategia que permita a las Instituciones Públicas del Gobierno Federal, llevar a cabo medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas e instrumentos organizativos;

Que se requieren herramientas concretas para llevar a cabo la prevención y atención de conductas de discriminación en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal, en el marco de la protección a los derechos humanos, por lo que hemos tenido a bien emitir el siguiente:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE LOS COMITÉS DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS EN LA ATENCIÓN DE PRESUNTOS ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES GENERALES

1. Objeto y ámbito de aplicación

El Protocolo tiene por objeto establecer acciones para prevenir y dar atención a casos de discriminación en las Dependencias y Entidades.

El Comité y las Personas Asesoras deben ejecutar las acciones señaladas en el párrafo anterior con independencia de las establecidas en el procedimiento de queja a que se refieren los artículos 43 al 79 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

2. Glosario

Para efectos de la aplicación del Protocolo, además de las definiciones establecidas en el Acuerdo, se entiende por:

- a) **Acuerdo:** al Acuerdo que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los servidores públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- b) **Comité:** al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, conformado en cada una de las Dependencias y Entidades en términos de los Lineamientos;
- c) **Consejo:** al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;
- d) **Denuncia:** a la narrativa que formula cualquier persona sobre un hecho o conducta atribuida a una persona ser-

vidora pública, y que resulta presuntamente contraria al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad;

- e) **Lineamientos:** a los Lineamientos generales para propiciar la integridad de los servidores públicos y para implementar acciones permanentes que favorezcan su comportamiento ético, a través de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés;
- f) **Oficialía Mayor:** a la persona que se desempeña como Oficial Mayor o su equivalente en una Dependencia o Entidad;
- g) **Persona Asesora:** a la o las personas designadas en términos del Capítulo Cuarto, que orientan y acompañan a la Presunta Víctima por actos discriminatorios, conforme a lo señalado en el Protocolo;
- h) **Presunta Víctima:** a la persona física que presuntamente sufrió daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional o en general ha sido expuesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de la comisión de actos de discriminación, y
- i) **Protocolo:** al Protocolo de Actuación de los Comités de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de Presuntos Actos de Discriminación.

3. Interpretación y casos no previstos

La interpretación para efectos administrativos, así como la atención y solución de los casos no previstos en el Protocolo, corresponde a la Unidad, la cual puede solicitar la opinión del Consejo.

4. Registro de casos de presunta discriminación

La Unidad debe llevar un registro de casos de presunta discriminación, que comparte con el Consejo, y para su integración solicita a la o las Personas Asesoras y a los Comités, información de los casos que hayan conocido, las causas o motivos que les dieron origen, las medidas preventivas adoptadas, las recomendaciones emitidas y, en su caso, en qué casos el Comité dio vista al Órgano Interno de Control.

5. Transparencia y protección de datos personales

La información obtenida, generada y resguardada por las Dependencias y Entidades con motivo de la aplicación del Protocolo, está sujeta a las disposiciones en las materias de archivo, transparencia, acceso a la información, protección de datos personales y demás normativa aplicable.

• CAPÍTULO SEGUNDO
DISCRIMINACIÓN

6. Actos de discriminación

Para efectos de la aplicación del Protocolo, se considera acto discriminatorio, aquel en el que concurran los siguientes elementos:

- a) Una conducta de hacer o no hacer, realizada de manera individual, grupal o institucional, que sin ser objetiva, racional o proporcional, de manera directa o indirecta, en forma intencionada o no, propicie un trato de inferioridad, distinción, exclusión o restricción;
- b) Un efecto derivado de la conducta que tenga como resultado impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o el ejercicio de uno o más derechos humanos y libertades, en especial la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, y
- c) Un nexo causal entre la conducta y el efecto que esté motivada por una característica de la persona, tal como su origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o 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.

7. Actualidad de los hechos

Los presuntos actos de discriminación que deriven de incumplimientos al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, que son materia de aplicación del Protocolo, deben corresponder a aquellos ocurridos durante el año previo a la fecha de presentación de la denuncia.

• ————— CAPÍTULO TERCERO

ACCIONES ESPECÍFICAS DE PREVENCIÓN

8. Obligaciones para prevenir la discriminación

Las Dependencias y Entidades, a través de la Oficialía Mayor, entre otras acciones específicas, deben:

- a) Realizar acciones para promover el respeto, la prevención, la protección, la sanción y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas que desempeñen un empleo, cargo, comisión o función;
- b) Difundir y promover el Protocolo entre el personal y a aquellas personas que mantengan con la dependencia o entidad una relación de prestación de servicios profesionales independientes, laboren en forma eventual, sean proveedores o presten servicios por cualquier motivo, o sean usuarias de cualquiera de los servicios o de trámites que se otorgan en las mismas, o acudan a sus instalaciones por cualquier causa;
- c) Fomentar la cultura de la denuncia, mediante el acompañamiento de la Persona Asesora;
- d) Asegurar que en los programas anuales de capacitación estén previstas las acciones de capacitación y sensibilización para la prevención de la discriminación;
- e) Coordinar la promoción de la cultura institucional de igualdad, en particular aquella orientada a la prevención de la discriminación;
- f) Determinar, ejecutar, en su caso, levantar, las medidas preventivas que, de acuerdo al caso, resulten necesarias para evitar algún perjuicio a la Presunta Víctima;
- g) Designar a la o las Personas Asesoras y proporcionarles con oportunidad los medios, elementos e insumos y es-

pacios físicos para desarrollar sus funciones y actividades de manera adecuada y óptima, y

- h) Dar seguimiento a las acciones de prevención de la discriminación.

9. Acciones de capacitación

Las Personas Asesoras y las personas integrantes del Comité deben tomar los cursos de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y respecto a la implementación del Protocolo.

El Consejo imparte dichos cursos en línea y otorga constancia de su acreditación.

10. Calificación de competencias

Corresponde al Consejo, con apoyo de la Unidad, definir el contenido del curso de formación sobre la implementación del Protocolo, a fin de proveer del conocimiento idóneo a las Personas Asesoras para la atención de casos de discriminación.

El curso se imparte en línea y se otorga constancia de acreditación, siempre que se obtenga una calificación mínima de 8.

• CAPÍTULO CUARTO
DE LAS PERSONAS
ASESORAS

11. Primer contacto

La Persona Asesora es el primer contacto con la Presunta Víctima y está encargada de orientar, asesorar y acompañarla en el trámite de la denuncia, así como, en su caso, de su seguimiento.

12. Designación de la Persona Asesora

La Oficialía Mayor designa de entre el personal de la Dependencia o Entidad a la o las Personas Asesoras, considerando que dicha designación no recaiga en las personas integrantes del Comité.

En la designación se debe tomar en cuenta el principio de igualdad de género, y debe recaer tal designación en al menos una mujer y un hombre.

La designación está condicionada a la vigencia de la calificación de las competencias que debe acreditar la Persona Asesora.

Se informará al Consejo dentro de los 20 días hábiles siguientes a la designación los datos de las Personas Asesoras, a efecto de que dicha instancia actualice el directorio correspondiente.

13. Requisitos para ser Persona Asesora

Las Personas Asesoras deben:

- a) Contar con los conocimientos necesarios y suficientes sobre la normativa de igualdad y derechos humanos;

- b) Contar con la calificación en las competencias a que se refiere el numeral 10.
- c) Acreditar, cuando así corresponda, los requisitos que en adición señale la convocatoria.

Las Dependencias o Entidades deben informar a la Unidad los casos en que para contar con Personas Asesoras se requiere formular una convocatoria abierta al personal para proponer, renovar o invitar a desempeñarse con esa calidad.

14. Impedimentos y recusación

Se consideran impedimentos para conocer de una denuncia:

- a) La posible actualización de un conflicto de intereses;
- b) La enemistad manifiesta con la Presunta Víctima, o
- c) El conocimiento previo de una denuncia contra quien en una segunda denuncia es la Presunta Víctima.

Cuando una Persona Asesora se encuentra impedida para conocer de una denuncia y, por consiguiente, de brindar el acompañamiento necesario, ésta debe recusarse o en su defecto, la Presunta Víctima, sin necesidad de expresar motivo alguno, puede solicitar cambio de Persona Asesora, y a partir de esa circunstancia la otra Persona Asesora da seguimiento al caso.

15. Funciones de la Persona Asesora

La Persona Asesora tiene las funciones siguientes:

- a) Realizar el primer contacto con la Presunta Víctima;
- b) Procurar, con los medios que le fueron conferidos, el derecho a la no discriminación de la Presunta Víctima y, en su caso, orientarla a las instancias competentes para hacer efectivo dicho derecho;
- c) Procurar seguridad y privacidad a la Presunta Víctima al momento de realizar la entrevista inicial, en el lugar que se le proporcione;
- d) Establecer una relación empática con la Presunta Víctima, ser cuidadosa con el tono y volumen de su voz cuando se dirija a ésta, mantener un perfil bajo en su lenguaje corporal, además de ser precavida respecto del contacto físico;
- e) Expresar con oportunidad a la Presunta Víctima, el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar, e incluso debe orientar a la Presunta Víctima, o cualquier persona que solicite la información, sobre las instancias que son competentes para conocer los hechos narrados, así como de aclarar que su presentación ante una u otra no limita su derecho de acudir a alguna otra a presentar su denuncia;
- f) Mencionar a la Presunta Víctima que pueden requerirle para presentarse ante el Comité con la finalidad de aportar mayores elementos en el caso;
- g) Apoyar a la Presunta Víctima en el llenado del formato de denuncia, en la que se incluya en forma de narrativa,

una descripción de las conductas, que contenga datos de identificación, correo electrónico y número de teléfono, en su caso, de domicilio, así como las circunstancias de tiempo, modo y lugar, y, en su caso, referencia de terceras personas a las que puedan constar los hechos; siempre cuidando la estabilidad emocional de la Presunta Víctima y procurando no revictimizarla;

- h) Presentar, por sí o en compañía de la Presunta Víctima, la denuncia ante el Comité;
- i) Solicitar a la Oficialía Mayor se adopten medidas preventivas para la protección de la integridad o buscar cesar con los actos que dieron origen a la denuncia;
- j) Llevar un registro de los casos y de las denuncias presentadas, así como del trámite que se le dio a la misma, en el formato que establezca el Consejo, en su caso, debe otorgar información sobre éstas a las autoridades que así lo requieran, y
- k) Solicitar, cuando lo estime necesario, el auxilio de las o los asesores del Comité, para brindar orientación o canalizar a la Presunta Víctima a las instituciones adecuadas para interponer su denuncia o queja en las instancias competentes.

• CAPÍTULO QUINTO
DE LAS MEDIDAS
PREVENTIVAS

16. Medidas preventivas

Las Dependencias y Entidades pueden, a través de la Oficialía Mayor, en los términos establecidos en el presente capítulo y sin que en modo alguno se tengan por ciertos los hechos denunciados, adoptar y ejecutar medidas preventivas que permitan que la Presunta Víctima no sufra un perjuicio de difícil o imposible reparación.

17. Procedencia de las medidas preventivas

Las medidas preventivas pueden adoptarse y ejecutarse, cuando:

- a) De los hechos denunciados se adviertan conductas en las que se agrede, amedrente, intimide o amenace a una persona, o
- b) Se presuma la vulneración de cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad (personal y/o jurídica) y el patrimonio, y cuyos efectos sean de imposible o difícil reparación.

Asimismo, en su adopción y ejecución se debe tener en cuenta las características del caso y el respeto a la privacidad de la Presunta Víctima, teniendo el debido cuidado de no generar con éstas, nuevos actos de discriminación o, en su caso, revictimización.

18. Tipo de medidas

La Oficialía Mayor puede determinar, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes medidas preventivas:

- a) Acción de movilidad funcional, el traslado de área de la Presunta Víctima o de la persona que presuntamente agrede;
- b) Cambio de horario para que dichas personas no coincidan en el trabajo;
- c) Cursos o pláticas de sensibilización;
- d) Reacomodo en los espacios de trabajo para evitar aislar a la Presunta Víctima;
- e) Apoyo psicológico de ser necesario y/o requerido por la Presunta Víctima;
- f) Cualquier medida que se considere oportuna para salvaguardar la dignidad de la Presunta Víctima.

La Oficialía Mayor, considerando la gravedad del caso, puede solicitar de otras autoridades que resulten competentes el apoyo para la adopción e implementación de medidas preventivas.

• ————— CAPÍTULO SEXTO

ATENCIÓN DE CASOS DE DISCRIMINACIÓN

19. Respeto de los derechos humanos

Para la atención de los casos de discriminación, quienes intervengan deben conducirse observando en todo momento la perspectiva de atención a víctimas y protegiendo la dignidad de la Presunta Víctima.

Dicha atención debe considerar como base los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, garantizando el acceso de las personas a una vida libre de discriminación en el servicio público.

20. Orientación a la Presunta Víctima

La Presunta Víctima puede elegir ser auxiliada por la Persona Asesora a efecto de recibir orientación acerca de las instancias competentes ante las que está en posibilidad de denunciar los actos de discriminación.

21. Desahogo de la denuncia ante el Comité

Las denuncias en materia de discriminación que conozca el Comité se desahogan conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, procurando sea en el menor tiempo posible.

22. Presencia de la Persona Asesora en la sesión del Comité

El Comité, conforme a lo dispuesto en los Lineamientos, puede invitar a la Persona Asesora a la o las sesiones en que pudiera atenderse la o las denuncias que hizo de su conocimiento.

23. Conciliación

Cuando el Comité, en los términos de los Lineamientos, estime pertinente que se promueva la conciliación, debe considerar si ésta no representa una situación de revictimización para la Presunta Víctima, de ser el caso, no debe agotar la conciliación.

En su caso, la conciliación debe procurar facilitar el diálogo y la adopción de compromisos efectivos, levantándose constancia por escrito de la amigable composición. De no llegarse a algún acuerdo entre las partes, el Comité debe continuar con el desahogo de la atención de la denuncia y comunicar a las personas involucradas el acuerdo que sobre la misma haya recaído, cuando corresponda las recomendaciones a que hubiere lugar.

En caso de incumplimiento de los acuerdos establecidos en la conciliación o de lo señalado en las recomendaciones, el Comité debe realizar los máximos esfuerzos para insistir en su cumplimiento.

24. Observaciones y recomendaciones

En caso del que el Comité considere un incumplimiento al Código de Ética, al Código de Conducta o a las Reglas de Integridad, debe comunicar a las personas involucradas sus observaciones y, en su caso, las recomendaciones que estime pertinentes.

25. Vista al Órgano Interno de Control

Cuando corresponda, el Comité debe dar vista al Órgano Interno de Control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa.

26. Conocimiento de los casos por el Órgano Interno de Control

El Órgano Interno de Control, en el ámbito de sus atribuciones, debe promover el fincamiento de las responsabilidades y, en su caso, de las sanciones administrativas respectivas.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El Protocolo entrará en vigor a los sesenta días hábiles contados a partir del día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación*.

SEGUNDO.- Dentro de los 10 días hábiles siguientes a la entrada en vigor del Protocolo, la Oficialía Mayor debe designar a quienes fungirán temporalmente como Personas Asesoras, hasta en tanto se lleve a cabo la designación conforme a los numerales 12 y 13.

Dentro de los 60 días naturales posteriores a la designación de las Personas Asesoras a que se refiere el párrafo anterior, éstas deben acreditar el curso de sensibilización sobre el derecho a la no discriminación disponible en línea en la plataforma educativa del Consejo.

TERCERO.- Para efectos del numeral 13, el Consejo dentro de los 180 días naturales siguientes a la publicación del Protocolo, debe comunicar a las Dependencias y Entidades el procedimiento para la acreditación de requisitos.

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.

Dado en la Ciudad de México, a 13 de julio de 2017.- El Secretario de Gobernación, **Miguel Ángel Osorio Chong**.- Rúbrica.- La Secretaria de la Función Pública, **Arely Gómez González**.- Rúbrica.- La Presidenta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, **Alexandra Haas Paciuc**.- Rúbrica.

*Protocolo de Actuación de los Comités de Ética
y de Prevención de Conflictos de Interés en la Atención de
Presuntos Actos de Discriminación* se terminó de imprimir
en septiembre de 2017 en los talleres gráficos de Impresora y
Encuadernadora Progreso (IEPSA), S. A. de C. V., San Lorenzo
244, Col. Paraje San Juan, Del. Iztapalapa, 09830,
Ciudad de México.

Se tiraron 5 000 ejemplares.

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN**

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante 14, Col. Anzures
Del. Miguel Hidalgo
11590, Ciudad de México

La inclusión amplía tu mundo
www.conapred.org.mx

Teléfonos
52 (55) 52 62 14 90
01 800 543 00 33



