MIREYA BALBOA CANO, DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LA REGIÓN SIERRA, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN EL ARTÍCULO 13 DEL DECRETO NO. 395 POR EL CUAL SE CREA EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LA REGIÓN SIERRA, PUBLICADO EN EL PERIÓDICO OFICIAL DEL ESTADO DE TABASCO, EL 29 DE NOVIEMBRE DE 2000, REFORMADO EN EL DECRETO NO. 117, EL 27 DE AGOSTO DE 2011, EN LOS ARTÍCULOS 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; 11 FRACCIÓN VII DEL REGLAMENTO INTERIOR DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LA REGIÓN SIERRA;

CONSIDERANDO

Que la Constitución 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 y el Código de Ética de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal reconocen 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 y estatal e incluso fuera de sus centros de trabajo, con diversos principios, valores, reglas de integridad y compromisos en el desempeño

Carretera Teapa – Tacotalpa, km. 4.5, Francisco Javier Mina, Teapa, Tabasco,
C.P. 86801 Tel. 932 32 4 06 50 Ext. 135
e-mail: sub_admon@regionsierratecnm.mx www.regionsierra.tecnm.mx

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 Estatal, 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, al Código de Ética de las personas servidoras públicas de la Administración Pública Estatal y/o a los códigos de conducta institucionales;

Que con el propósito de fortalecer el funcionamiento y actuación del Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra, 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 DEL COMITÉ DE ÉTICA Y DE PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS (CEPCI) DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR DE LA REGIÓN SIERRA (ITSS), EN LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS (DELACIONES) Y PREVENCIÓN DE ACTOS DE DISCRIMINACIÓN

1. GENERALIDADES

1.1 OBJETO.

El presente protocolo tiene por objeto establecer las bases de actuación del Comité de Ética y de Prevencion de Conflicto de Interés (CEPCI) del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra (ITSS), para atender quejas y denuncias (delaciones) 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.

1.2 GLOSARIO.

Para efectos del protocolo se entenderá por:

a) Acuerdo: Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración para el funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de diciembre de 2020;
b) Áreas: unidades administrativas que integran la estructura orgánica vigente y autorizada;

c) 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;
d) Comité: Comité de Ética y de Prevención de Conflicto de Interés (CEPCI) del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra (ITSS);
e) Denuncia y/o delación: Manifestación de actos u omisiones por presuntas vulneraciones al 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) 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;
g) Instituto: Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra (ITSS);
h) Medidas de protección: Aquellas que pueden solicitar el Comité de Ética y de Prevencion de Conflicto de Interés (CEPCI) del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra (ITSS), 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;
i) 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;
j) 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 Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente.
k) Persona servidora pública: Aquella que desempeña un empleo, cargo o comisión en las unidades administrativas del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra (ITSS);
l) 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 Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente;

m) Protocolo: Protocolo de actuación del Comité de Ética y de Prevencion de Conflicto de Interés (CEPCI) del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra (ITSS), en la atención de denuncias (delaciones) y prevención de actos de discriminación;
n) Secretaría: Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno del Estado de Tabasco.

2. DE LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS

2.1 ACCIONES GENERALES DE PREVENCIÓN.

Las áreas del Instituto, en el ámbito de sus atribuciones, por conducto del Comité 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.

2.2 DE LA PERSONA ASESORA

- Designación.

La persona titular de la Presidencia del Comité de Ética designará, con carácter honorífico a una o más personas asesoras, considerando las necesidades de atención y el principio de igualdad de género.

- 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.

- 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 y/o delaciones, su duración, alcances, plazos y el sentido de las determinaciones que puede emitir el Comité de Ética.
Su participación en el procedimiento de atención de denuncias y/o delaciones por conductas discriminatorias no condiciona el oportuno funcionamiento del Comité de Ética.

- 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 y/o delación 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.

2.3 DE LA CAPACITACIÓN
Capacitación.
Las personas integrantes del Comité, así como la(s) persona(s) asesora(s), para el cumplimiento de las obligaciones previstas en el presente protocolo, acreditarán anualmente al menos un curso, 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.

3. DE LA DENUNCIA Y/O DELACIÓN

3.1 DISPOSICIONES GENERALES

- Denuncia.

Cualquier persona podrá denunciar, ante el Comité, 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 del Instituto.

- Anonimato.

La persona denunciante o presunta víctima podrá presentar su denuncia y/o delación 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 y/o delaciones.

- Expediente.

El Comité integrarán al expediente los documentos e información generados en el procedimiento de atención de la denuncia y/o delación.

- Cooperación Institucional.

El Comité, para allegarse la información y/o documentación necesaria para la determinación de la denuncia y/o delación, podrán apoyarse en las unidades administrativas del propio Instituto Tecnológico, así como de las dependencias o entidades de la Administración Pública Estatal.

- Confidencialidad de la información.

En la atención, integración y determinación de las denuncias y/o delaciones, las personas integrantes del Comité 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 podrá solicitar el apoyo de la Unidad de Acceso a la Información del Instituto.

3.2 DE LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS

- Principios inherentes a la atención de denuncias y/o delaciones en materia de discriminación.

Las personas integrantes del Comités, y la(s) persona(s) asesora(s) 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

- Plazo para la presentación.

El plazo máximo para presentar la denuncia por conductas discriminatorias es de 90 días, 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.

- Admisión.

El Comité cuentan con la atribución para conocer de las denuncias y/o delaciones que les sean presentadas en el plazo previsto en el apartado anterior del presente protocolo, cuando se cumplan los supuestos siguientes:

a) La persona denunciada sea una persona servidora pública adscrita al Instituto; 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, en el 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.

- Requisitos.

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

a) Escrito dirigido al Comité;
b) Presentarse por medios físicos o electrónicos;
c) Nombre de la persona denunciante;
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 Código de Ética y/o al Código de Conducta institucional.
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 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.

- Registro.

Previa revisión del cumplimiento de los requisitos de admisión de la denuncia y/o delación 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 y/o delación en la sesión extraordinaria inmediata.

- Requerimiento.

En el supuesto de que el escrito de denuncia y/o delación 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 y/o delación.

Para lo anterior se procederá sin afectar el derecho de la persona denunciante o presunta víctima para presentar en fecha posterior nuevamente la denuncia.

- Análisis de la denuncia.

La Secretaría Ejecutiva del Comité, en caso de estimar que la denuncia y/o delación cumple con los requisitos previstos en el 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 y/o delación;
b) Analizar la pertinencia de la solicitud de medidas de protección, y
c) De ser procedente, se turnará al Órgano Interno de Control, quien dará trámite, hasta presentar la determinación final.

Cuando los hechos expuestos en la denuncia y/o delación no sean competencia del Comité, 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.

- Determinaciones.

El Comité, al emitir sus determinaciones en la atención de las denuncias y/o delaciones por vulneraciones al principio de respeto a los derechos humanos previstos en el Código de Ética y/o al Código de Conducta institucional correspondiente por actos discriminatorios, usarán un lenguaje sin estereotipos o prejuicios, incluyente, claro y accesible, para lo cual el Comité realizará:

a) Análisis de los hechos y conductas planteadas en la denuncia y/o delación;
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 institucional 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.

- Sentido de la determinación.

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 institucional correspondiente por actos discriminatorios realizadas en perjuicio de la persona denunciante;
b) Recomendaciones generales, cuando en el Comité se advierta que en el área 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 institucional correspondiente, y
c) De Conclusión del asunto, cuando del análisis de la denuncia y/o delación no se adviertan vulneraciones al Código de Ética y/o en el Código de Conducta institucional correspondiente por conductas de discriminación.

Al emitir sus determinaciones, el Comité deberán notificar a las partes involucradas, en el término de cinco días hábiles.

- Vista al Órgano Interno de Control.

En cualquier momento de la atención de la denuncia y/o delación, el Comité podrá dar vista a la instancia de Vigilancia y Control del Instituto, 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.

4. DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- Medidas de protección.

El Comité, en el acuerdo de admisión o en cualquier momento de la tramitación de la denuncia y/o delación, atendiendo a las circunstancias de los hechos de esta, podrán solicitar al área 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.

- 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 Código de Ética y/o al Código de Conducta Institucional correspondiente por hechos discriminatorios.

- 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 área de la presunta víctima o persona denunciada por los actos discriminatorios materia de la denuncia y/o delación;

b) En el ámbito de sus atribuciones, el área 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 áreas 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.

- Procedencia.

El Comité podrá solicitar a las áreas 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 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 Dirección General.

- Acuerdo.

El acuerdo de solicitud de implementación de Medidas de Protección emitido por el Comité 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 áreas 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.

- Implementación.

La Presidencia del Comité, será la responsable de notificar al área correspondiente y a las personas involucradas, la o las medidas de protección para su debido cumplimiento.

- 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 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 Dirección General.

5. INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA

- Interpretación.

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

- Vigilancia.

La Presidencia del Comité, por medio de la secretaria ejecutiva, observará la adecuada aplicación del presente protocolo, en términos de lo previsto en los lineamientos.

TRANSITORIOS

UNICO. - El presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, por parte de la Junta Directiva del Instituto Tecnológico Superior de la Región Sierra.

Carretera Teapa – Tacotalpa, km. 4.5, Francisco Javier Mina, Teapa, Tabasco,
C.P. 86801 Tel. 932 32 4 06 50 Ext. 135
e-mail: sub_admon@regionsierratecnm.mx www.regionsierra.tecnm.mx