



**SISTEMA DE DENUNCIAS PARA CONOCER E INVESTIGAR
ACTOS CONTRARIOS AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y AL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL
FIDEICOMISO DE TURISMO DE LOS CABOS.**

ÍNDICE

GLOSARIO	3
OBJETO DEL SISTEMA DE DENUNCIAS	6
DERECHOS DE LA VÍCTIMA, DEL DENUNCIANTE Y DE LA DENUNCIADA.....	8
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO ÉTICO.....	12
PRIMERA ETAPA “DE LA DENUNCIA”	13
SEGUNDA ETAPA “ADMISIÓN DE LA DENUNCIA”	15
DE LAS VOTACIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA.....	16
MEDIDAS DE PROTECCIÓN	17
ACUMULACIÓN	19
ATENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL.....	19
TERCERA ETAPA “INVESTIGACIÓN Y NOTIFICACIÓN”	20
CUARTA ETAPA “MEDIACIÓN”	23
QUINTA ETAPA “ <u>VALORACIÓN DE PRUEBAS EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL</u> ”	24
SEXTA ETAPA “DETERMINACIONES Y SEGUIMIENTO”	26
SENTIDO DE LAS DETERMINACIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA	27
ACCIONES DE CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN.....	28
ANEXOS	30

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'X' and the letters 'MS', 'H', and 'N'.

GLOSARIO

Acoso sexual: Acto o serie de actos de naturaleza sexual, expresados de manera física o verbal, degradantes e indeseables para quien la recibe, en la que puede existir o no una asimetría de poder entre el acosador y la víctima o viceversa, que le causan un daño o sufrimiento psicoemocional que lesiona su dignidad.

Asimetría de poder: La condición de vulnerabilidad de una persona ante otra debido a la diferencia de edad, jerarquía, roles, fuerza física o de la capacidad de manipulación psicológica del acosador.

Código de Conducta: Instrumento emitido por las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en el que se especifica de manera puntual y concreta la forma en que las personas servidoras públicas aplicarán los principios, valores, reglas de integridad y compromisos contenidos en el Código de Ética, atendiendo a los objetivos, misión y visión de la dependencia o entidad de que se trate.

Código de Ética: El Código de Ética de la Administración Pública Estatal es el instrumento deontológico al que se refiere el artículo 16 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Baja California Sur. Establece los parámetros generales de valoración y actuación respecto del comportamiento al que aspira una persona servidora pública en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, a fin de promover un gobierno transparente, íntegro y cercano a la ciudadanía.

Contraloría: Contraloría General del Estado de Baja California Sur, a través de su Unidad de Ética y de Prevención de Conflictos de Intereses.

Comité de Ética: El órgano democráticamente integrado en Fideicomiso, los cuales tienen a su cargo la implementación de acciones para promover y fortalecer una cultura de integridad gubernamental.

Denuncia: Acto mediante el cual, de manera escrita u oral, se reporta o comunica ante el Comité de Ética la presunta comisión de hechos, comportamientos o conductas cometidos por servidores públicos que violen las disposiciones establecidas en el Código de Ética, en el Código de Conducta institucional o en ambos.

Denuncia anónima: Acto de denuncia realizado por una persona, servidora pública o no, que opta por no revelar su identidad, ya sea porque solicitó la calidad de anonimato, o bien, porque la denuncia así fue formulada al Comité de Ética.

Denunciada: La persona servidora pública contra la cual se presenta la denuncia por presuntas vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta institucional.

Denunciante: Aquella persona, servidora pública o no, que presenta la denuncia ante el Comité de Ética debido a que tiene conocimiento de hechos, comportamientos o conductas contrarios al Código de Ética o al Código de Conducta institucional, en términos de lo establecido en los numerales 59 y 60 de los Lineamientos Generales, así como en el Sistema de Denuncias del Fideicomiso de Turismo de Los Cabos.

La persona denunciante no necesariamente es la víctima de los hechos, comportamientos o conductas denunciadas.

Discriminación: Todo acto cometido por una persona, servidora pública o no, que genere negación, distinción, exclusión, rechazo, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos o libertades, como la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, minorías o grupos o colectividades con intención o sin ella, y sin motivo o causa que sea racionalmente justificable, sea por motivo de su origen étnico, nacionalidad o el lugar de origen, color, raza, edad, discapacidad, condición social o económica, de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, identidad o filiación política, preferencias sexuales, género, estado civil o cualquier otro que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades entre las personas.

También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo, en cualquiera de sus manifestaciones.

Estereotipos de género: Son aquellos atributos o características que social y culturalmente han sido asignadas a hombres y mujeres a partir de las diferencias físicas, biológicas y sexuales basadas principalmente en su sexo.

Ética: Conjunto de principios, valores y deberes que dirigen o valoran el comportamiento de los servidores públicos.

Fideicomiso: El Fideicomiso de Turismo de Los Cabos.

Hostigamiento sexual: Acto o serie de actos cometidos por el servidor público que, valiéndose de su posición jerárquica derivada de su relación laboral, solicite favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero.

LRA: Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Baja California Sur.

Lineamientos Generales: Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

Persona Asesora: La Persona Asesora acompaña a la Víctima y está encargada de orientar y asesorar durante el trámite de la denuncia, así como, en su caso, de su seguimiento.

Personas servidoras públicas: Aquellas que desempeñan un empleo, cargo o comisión en las dependencias o entidades de la Administración Pública Estatal.

Perspectiva de género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, a través de la cual se eliminan las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones

Protocolo HAS: Protocolo para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.

Riesgo Ético: Son situaciones en las que potencialmente pudieran vulnerar los principios, valores o reglas de integridad que rigen el servicio público.

Secretaría Ejecutiva: Cargo del Comité de Ética ocupado por aquella persona designada por quien detenta la titularidad de su Presidencia y que tiene las atribuciones señaladas en el numeral 27 de los Lineamientos Generales.

Sistema de Denuncias: El Sistema de Denuncias para Conocer e Investigar Actos Contrarios al Código de Ética de la Administración Pública Estatal y al Código de Conducta del Fideicomiso de Turismo de Los Cabos.

Víctima: Se denominará víctima a aquella persona, servidora pública o no, que haya sufrido un daño o menoscabo físico, mental o emocional como consecuencia de la comisión de una o varias conductas de discriminación, hostigamiento, acoso o cualquier conducta contraria al Código de Ética o Código de Conducta institucional.

OBJETO DEL SISTEMA DE DENUNCIAS

El objeto del Sistema de Denuncias es buscar, identificar y corregir irregularidades, fomentar la transparencia y asegurar el cumplimiento de las normas éticas y de conducta en la gestión pública del Fideicomiso.

Para ello, el Comité Técnico facilitará a los usuarios del Sistema de Denuncia las herramientas y los recursos que de manera efectiva:

- A) Auxilien a las personas en la presentación de denuncias por presuntas violaciones al Código de Ética o al Código de Conducta del Fideicomiso.
- B) Permitan la creación de medios físicos o electrónicos accesibles, seguros y confidenciales para la presentación y recepción de denuncias ante el Comité de Ética del Fideicomiso.
- C) Brinden los mecanismos de protección y apoyo para las víctimas y denunciantes contra cualquier tipo de represalia, como despidos injustificados, acoso o intimidación.
- D) Simplifiquen el trámite de las denuncias presentadas, incluyendo la recopilación de evidencias y el llenado de formatos.
- E) Agilicen el acceso a servicios médicos, de asesoramiento jurídico y de apoyo psicológico o emocional.
- F) Generen sesiones de capacitación, dirigidas a los servidores públicos y miembros del Fideicomiso para enseñarles cómo utilizar el Sistema de Denuncias de manera efectiva y cómo identificar actos contrarios a la Ética.
- G) Organicen campañas de sensibilización y concientización sobre temas relacionados con la Ética y los valores institucionales, tales como la prevención del acoso, discriminación y corrupción.
- H) Permitan a los usuarios calificar su experiencia con el Sistema de Denuncias, a través de su retroalimentación, asegurando la mejora continua del sistema.
- I) Propicien evaluaciones internas y externas sobre la eficacia y transparencia del Sistema de Denuncias.

El Comité de Ética debe garantizar que estas herramientas no sólo faciliten el proceso de denuncia, sino que también generen confianza en los usuarios. La confidencialidad, la transparencia y la protección efectiva de las víctimas y los denunciantes son fundamentales para que el sistema funcione correctamente y fomente un ambiente laboral e institucional libre de malas prácticas.

La información contenida en el presente documento no pretende ser exhaustiva ni limitativa del contenido de otras disposiciones normativas. Será responsabilidad del Fideicomiso, a través de su Comité de Ética, la observancia y cumplimiento del procedimiento establecido en los Lineamientos Generales.

DERECHOS DE LA VÍCTIMA, DEL DENUNCIANTE Y DE LA DENUNCIADA

A) Derechos de la Víctima:

1. **Derecho a la protección integral:** La víctima debe ser protegida frente a cualquier tipo de represalia o agresión derivada de la denuncia.

Se deben aplicar medidas de protección si existe riesgo para su integridad física, emocional o laboral.

2. **Derecho a la confidencialidad:** Toda la información proporcionada por la víctima, así como su identidad, debe ser mantenida confidencial, salvo que la víctima exprese su consentimiento para que se divulgue.

Protección de datos personales y resguardo de la identidad durante todo el proceso.

3. **Derecho a ser Informada:** La víctima tiene derecho a ser informada sobre el progreso y los resultados del proceso de investigación, de manera clara y en tiempo oportuno.

Se debe proporcionar información sobre las medidas tomadas en caso de que la denuncia sea considerada procedente.

4. **Derecho a un Trato Digno:** La víctima tiene derecho a ser tratada con respeto, dignidad y sin prejuicios a lo largo del proceso de denuncia e investigación.

5. **Derecho a Asesoramiento y Apoyo:** Derecho a recibir orientación jurídica durante el proceso de investigación.

En caso de que la víctima o denunciante solicite apoyo emocional o psicológico, el Comité de Ética orientará a la persona para acudir al servicio médico correspondiente.

6. **Derecho a la No Revictimización:** El Sistema de Denuncias debe garantizar que la víctima no sea sometida a situaciones que la revictimicen, como interrogatorios excesivos o exposiciones innecesarias de su caso.

7. **Derecho a la Participación:** La víctima tiene derecho a aportar información adicional y a ser escuchada en todo momento del proceso.

B) Derechos de las denunciantes:

1. **Derecho a la Confidencialidad:** El denunciante tiene derecho a que su identidad y la información que proporcione sean mantenidas en reserva, sobre todo si se trata de una denuncia anónima o si solicita confidencialidad explícitamente.
2. **Derecho a la Protección contra represalias:** Derecho a no ser objeto de represalias o castigos por haber presentado la denuncia, ya sea en forma de hostigamiento laboral, despidos injustificados, o cualquier otro tipo de presión o intimidación.
3. **Derecho a ser informado:** El denunciante tiene derecho a recibir información sobre el estatus de la denuncia y los resultados de la investigación, respetando siempre los límites de confidencialidad del caso.

El denunciante tiene derecho a saber si la denuncia fue aceptada, desestimada o si se adoptaron medidas en consecuencia.

4. **Derecho al anonimato:** Si el denunciante presentó su denuncia de manera anónima, tiene derecho a que se respete su decisión de no revelar su identidad en ningún momento del proceso.
5. **Derecho a un trato digno y respetuoso:** La persona denunciante debe ser tratada con respeto y dignidad, sin prejuicios sobre su credibilidad y sin que se pongan en duda sus intenciones de buena fe al realizar la denuncia.
6. **Derecho a un procedimiento justo:** Derecho a que la denuncia sea investigada de manera imparcial, objetiva y sin sesgos, siguiendo los procedimientos establecidos en el Código de Ética y Código de Conducta.
7. **Derecho a asesoramiento y apoyo:** Derecho a recibir asistencia jurídica u orientación sobre cómo presentar la denuncia de manera adecuada y cómo actuar durante el proceso.

C) Derechos comunes para víctimas y personas denunciante:

1. **Derecho a la transparencia del proceso:** Tanto las víctimas como los denunciantes tienen derecho a un proceso transparente, en el cual se respeten los procedimientos establecidos y se informe oportunamente sobre las decisiones que el Comité de Ética vaya tomando.

2. **Derecho a la justicia:** Ambos tienen derecho a que las denuncias se investiguen de manera justa, diligente y equitativa, asegurando que los responsables sean identificados y, de ser necesario, sancionados conforme al marco legal aplicable.
3. **Derecho a la no discriminación:** Ninguna de las partes puede ser discriminada por origen étnico, nacionalidad o el lugar de origen, color, raza, edad, discapacidad, condición social o económica, de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, identidad o filiación política, preferencias sexuales, género, estado civil o cualquier otro que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades entre las personas.

D) Derechos de la persona servidora pública denunciada:

1. **Derecho a la presunción de inocencia:** La persona servidora pública denunciada tiene derecho a que se presuma su inocencia durante todo el proceso de investigación, hasta que se demuestre lo contrario a través de pruebas claras y objetivas.

No puede ser considerada responsable ni sancionada antes de que se complete el proceso de investigación y se emita una decisión fundada por parte del Comité de Ética.

2. **Derecho a la confidencialidad:** La identidad de la persona servidora pública denunciada debe ser mantenida en reserva durante el proceso de investigación, hasta que haya una resolución firme.

Toda la información personal y relacionada con la denuncia debe ser tratada de manera confidencial para evitar daño a la reputación o a su integridad.

3. **Derecho a ser informada de la denuncia:** La persona denunciada tiene derecho a ser notificada de manera clara y precisa sobre las acusaciones en su contra, incluyendo los detalles de los hechos denunciados, para que pueda preparar su defensa. Debe recibir información sobre el proceso que se llevará a cabo, los plazos de investigación y los derechos que le asisten durante el mismo.
4. **Derecho a la defensa:** La persona denunciada tiene derecho a presentar su versión de los hechos, pruebas a su favor y cualquier otra información relevante para su defensa.

La denunciada tiene derecho a ser escuchada por el Comité de Ética en todas las etapas del proceso y a contar con la asistencia de un abogado o persona de confianza si así lo desea.

5. Derecho a un proceso justo e imparcial: Tiene derecho a que el proceso de investigación se lleve a cabo de manera imparcial y objetiva, sin prejuicios ni favoritismos hacia ninguna de las partes involucradas. Las decisiones deben basarse en hechos comprobados, garantizando que se respeten todos sus derechos en el proceso.

6. Derecho a ser informada del progreso del proceso: La persona denunciada tiene derecho a ser informada sobre el avance de la investigación, las acciones que se están tomando y los plazos estimados para una resolución.

Debe ser notificada oportunamente sobre cualquier medida provisional o final que se tome en su contra.

7. Derecho a la no sanción prematura: La persona denunciada no debe ser objeto de sanciones disciplinarias, laborales o de otro tipo antes de que concluya la investigación y se haya determinado su responsabilidad de manera definitiva.

8. Derecho a la reputación y al buen nombre: La persona denunciada tiene derecho a que su reputación no sea dañada injustamente durante el proceso de investigación. Cualquier divulgación innecesaria de la denuncia o acusaciones que afecten su honor debe ser evitada.

En caso de ser absuelta, tiene derecho a que se restituya su buen nombre y que cualquier acción que pudiera haber perjudicado su reputación sea corregida.

9. Derecho a la no discriminación: La persona denunciada tiene derecho a no ser discriminada o tratada de manera desigual durante el proceso por razón de género, origen étnico, orientación sexual, religión o cualquier otra condición.

10. Derecho a recibir información sobre la resolución: Una vez que se haya concluido la investigación, la persona denunciada tiene derecho a recibir una notificación formal sobre la resolución del caso, explicando las razones de la decisión adoptada y las posibles consecuencias o sanciones si se determina su responsabilidad.

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO ÉTICO

El Comité de Ética identificará los factores de Riesgo Ético en el Fideicomiso, en términos del artículo 20, fracción III, del Código de Ética de la Administración Pública Estatal y del artículo 4, fracciones IV, V y VI, de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética.

De igual forma, el Comité de Ética identificará las áreas que integran el Fideicomiso que requieran especial atención por considerarlas áreas de Riesgo Ético.

Para la identificación de dichos riesgos, el Comité de Ética podrá apoyarse de:

- Estadística de los últimos años de las denuncias más frecuentes, interpuestas ante el Comité de Ética del Fideicomiso.
- Encuesta de clima y cultura organizacional.
- Encuesta de cumplimiento al Código de Conducta.
- Encuestas o informes estadísticos en materia de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual.
- Resultados del Diagnóstico emitido por la Auditoría Superior del Estado de Baja California Sur o por la Contraloría General del Estado.
- Resultado de cualquier otro mecanismo, estudio o instrumento que se considere apropiado como entrevistas, consultas, sondeos, entre otros.

PRIMERA ETAPA “DE LA DENUNCIA”

Cualquier persona servidora pública o usuaria del Fideicomiso podrá presentar denuncia ante el Comité de Ética por la presunta comisión de hechos, comportamientos o conductas cometidos por servidores públicos que violen las disposiciones establecidas en el Código de Ética, en el Código de Conducta o ambos.

Cuando el Comité de Ética tenga conocimiento de la presunta comisión de comportamientos o conductas cometidas por las personas servidoras públicas que violen las disposiciones establecidas en el Código de Ética, en el Código de Conducta o ambos, dirigirá la investigación sin que pueda suspender, interrumpir o hacer cesar su curso.

Principios para la atención de denuncias.

La investigación deberá realizarse de manera inmediata, eficiente, exhaustiva, profesional e imparcial, con Perspectiva de Género y libre de Estereotipos de Género y Discriminación, respetando los derechos humanos de las partes involucradas, orientada a explorar todas las líneas de investigación posibles que permitan allegarse de datos para el esclarecimiento de los hechos, comportamientos o conductas denunciadas, identificando a la persona servidora pública que presuntamente cometió dichos actos.

El tratamiento de las denuncias presentadas por hechos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual serán atendidas conforme a lo que dispone el Protocolo HAS.

Presentación y admisión de la denuncia.

La denuncia puede ser presentada en el domicilio que ocupa el Fideicomiso o de manera electrónica a la dirección de correo electrónico (área asignada) misma que deberá estar dirigida a los miembros del Comité de Ética.

Para que la denuncia deberá cumplir con los requisitos:

I. Nombre de la víctima o del denunciante.

En caso de presentar una denuncia anónima, la víctima o el denunciante tienen derecho a que se respete su decisión de no revelar su identidad en ningún momento del proceso.

II. Domicilio o dirección de correo electrónico para recibir notificaciones.

- III. Sexo y edad (aproximada) de la(s) persona(s) denunciante(s) y denunciada(s).
- IV. Nombre y puesto de la persona servidora pública denunciada adscrita al FIDEICOMISO de quien se denuncian las conductas, o bien, cualquier otro dato que le identifique.
- V. La denuncia deberá presentar una narración clara y sucinta de los hechos en los que se desarrollaron las presuntas vulneraciones, señalando las circunstancias de modo, tiempo y lugar, las cuales pueden acontecer al interior de las instalaciones del Fideicomiso, o bien, durante comisiones, traslados, congresos, convenciones, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras.

La denuncia también podrá presentarse verbalmente cuando la víctima o persona denunciante no tenga las condiciones para hacerlo por escrito, en cuyo caso, la Secretaría Ejecutiva deberá auxiliar en la narrativa de los hechos, plasmarla por escrito y firmarse por aquellas.

Plazos para la presentación de la denuncia.

La denuncia podrá presentarse dentro del plazo de tres años, contados a partir del día siguiente al que se hubieren realizado las conductas denunciadas, o bien, en que éstas hubieran cesado.

El Comité de Ética deberá concluir la investigación de los hechos denunciados dentro de un plazo máximo de cuatro meses contados a partir de la admisión de la denuncia. Cuando por causas ajenas no se pueda cumplir con dicho plazo, deberá solicitar prórroga a la Contraloría para su conclusión la cual podrá otorgarse hasta un plazo máximo de cuarenta y cinco días naturales, dependiendo de las circunstancias de la denuncia.

Competencia del Comité de Ética del Fideicomiso.

El Comité de Ética será competente en tratándose de hechos:

1. Cometidos por las personas servidoras públicas adscritas al Fideicomiso.
2. Relacionados con vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta del Fideicomiso.
3. Relacionadas con conductas suscitadas dentro o fuera de las instalaciones del Fideicomiso y que dichas conductas trascienden en el clima organizacional.

4. Relacionados a Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, cometidos por servidores públicos adscritos al Fideicomiso.

En caso de que los hechos denunciados no encuadren en alguna de las hipótesis señaladas anteriormente, el Comité de Ética no podrá admitir y dar trámite a la denuncia y, en su lugar, deberá orientar a la víctima con el objeto de que sus derechos queden a salvo para acudir ante las instancias competentes y hacer valer sus derechos.

Prevención de la denuncia.

En caso de que el Comité de Ética observe que la denuncia no cuenta con alguno de los requisitos, o bien, de la narrativa no se aprecian las circunstancias de modo, tiempo y lugar en el que ocurrieron los hechos denunciados, por única ocasión se notificará al denunciante para que corrija las deficiencias detectadas en la denuncia, otorgándole para tales efectos un plazo que no exceda de **cinco días hábiles**, contados a partir de la notificación correspondiente.

Confidencialidad de la información.

Los miembros del Comité suscribirán un acuerdo de confidencialidad respecto al manejo de la información que derive de las denuncias a las que tengan acceso o conocimiento, con el fin de salvaguardar la naturaleza de los datos de la persona que presenta la denuncia.

**SEGUNDA ETAPA
“ADMISIÓN DE LA DENUNCIA”**

De la integración de la Denuncia.

Una vez presentada la denuncia, en el plazo de tres días hábiles posteriores, la Secretaría Ejecutiva elaborará una propuesta de acuerdo de admisión y enviará las constancias con las que cuente al Comité de Ética, con el fin de que se analice su contenido y emitan su voto sobre la admisión o desechamiento de la denuncia.

Competencia del Comité de Ética.

En caso de que el Comité de Ética reciba una denuncia en la cual la persona denunciada sea integrante de dicho Comité, se deberá observar lo siguiente:

- Se deberá suspender a la o las personas servidoras públicas denunciadas de sus funciones en el Comité de Ética;
- El denunciado deberá excusarse de conocer sobre el trámite y determinación de la denuncia, su integración y la resolución;
- Con el fin de no incurrir en algún conflicto de interés, el Comité deberá convocar al suplente del integrante suspendido. Dicho suplente deberá reunir los requisitos y aptitudes de los servidores públicos que integren el Comité.

Incompetencia del Comité de Ética.

Cuando el Comité de Ética no sea competente para conocer de una denuncia, la persona servidora pública que ocupe la **Secretaría Ejecutiva** orientará a la víctima o persona denunciante indicándole la o las instancias a las que podrá acudir para que se atienda su queja o denuncia.

Como, por ejemplo:

- La **Comisión Estatal de los Derechos Humanos del Estado de Baja California Sur**, cuando se trate de actos u omisiones de las autoridades administrativas estatales que violen los derechos humanos de las personas.
- La **Procuraduría General del Estado**, cuando se trate de hechos que pueden constituir algún delito.
- Los **Tribunales Laborales**, cuando se trate de hechos relacionados por la dependencia o entidad en su carácter patronal, conforme a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

El Comité de Ética es incompetente para conocer de denuncias contra personas denunciadas que no sean servidoras públicas.

DE LAS VOTACIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Las decisiones del Comité de Ética se tomarán por mayoría de votos de sus miembros presentes con derecho a emitir y en caso de empate, la persona que ocupe la Presidencia tendrá voto de calidad.

Las personas integrantes del Comité de Ética que no concuerden con la decisión adoptada por la mayoría, podrán emitir los razonamientos y consideraciones que estimen pertinentes, lo cual deberá constar en el acta de la sesión de que se trate.

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

La integración del comité de ética se conformará en términos de los dispuesto por el numeral 6 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los comités de ética.

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

El Comité de Ética recomendará al Fideicomiso la implementación de medidas de protección a favor de la persona denunciante o la víctima, con el fin de **salvaguardar** la integridad de las personas implicadas en el procedimiento, así como la vulneración de derechos humanos e impedir la continuación o reiteración de las conductas u omisiones denunciadas.

Implementación de las Medidas de Protección que señalan los Lineamientos Generales.

El Comité de Ética podrá emitir las medidas que considere necesarias, de oficio o a petición de la parte interesada, atendiendo las necesidades del caso en particular, sin que implique un prejuicio sobre la veracidad de los hechos, conforme a los recursos económicos y administrativos disponibles en el Fideicomiso, tales como:

1. Restricción a la denunciada para tener contacto o comunicación con la víctima.
2. Canalizar y orientar a la víctima ante otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otro tipo de asistencia.
3. La reubicación física, cambio de unidad administrativa o de horario de laborales, ya sea para la víctima o para la denunciada;
4. La autorización a efecto de que la víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, siempre y cuando sus funciones lo permitan o;
5. Cualquier otra que establezcan los protocolos especializados y demás instrumentos normativos en la materia***.

Acuerdo de medidas de protección.

Cuando el Comité de Ética considere la necesidad de recomendar medidas de protección, la Secretaría Ejecutiva realizará el proyecto en el que se fijarán dichas medidas y deberá señalar los requisitos siguientes:

- Causa (s) que motivan la medida.
- Medida (s) que solicita implementar.
- Persona (s) que se protegerá.
- Duración de la medida.
- Personas servidoras públicas o unidades administrativas a las que se debe notificar de la medida con el fin de que, en el ámbito de sus atribuciones, coadyuven en su cumplimiento.

Cuando se dejen de implementar las medidas de protección, la Secretaría Ejecutiva deberá realizar la propuesta de acuerdo de levantamiento de las medidas aplicadas.

El Comité de Ética vigilará la implementación y seguimiento de las medidas de protección aplicadas.

INSTAURACIÓN DE COMISIONES

La Presidencia del Comité de Ética deberá crear comisiones con el objetivo de llevar a cabo el procedimiento de atención de denuncias, las cuales podrán estar integradas por el número de personas integrantes de los Comités de Ética que estime necesarias, procurando que cumplan con el principio de paridad de género. Dichas comisiones podrán ser temporales o permanentes atendiendo a la naturaleza de la o las denuncias recibidas.

La naturaleza de la creación de comisiones deberá atender a las tareas siguientes:

- Atención a denuncias, así como la elaboración y análisis de los proyectos de determinaciones de estas.
- Seguimiento a las recomendaciones adoptadas.
- Planeación e implementación de acciones de fomento a la Ética y la Integridad, Prevención de Conflictos de intereses.
- Austeridad y gasto público.

Las sesiones de las comisiones creadas deberán constar en actas las cuales serán firmadas por las y los integrantes de las mismas, y serán reportadas en el informe anual de actividades.

ACUMULACIÓN

Se procederá a la acumulación de expediente de denuncias con el fin de agilizar y mejorar el estudio, análisis, trámite en términos de economía procesal, evitando en todo momento determinaciones contradictorias.

El Comité de Ética acumulará los expedientes de denuncia por iniciativa propia derivado de un análisis preliminar o a solicitud de la o las víctimas.

Se podrá acordar la acumulación en los casos siguientes:

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

VISTA A LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

Cuando en el Comité de Ética se observe que en una denuncia existen hechos que se relacionen con alguna falta administrativa o que pongan en peligro la integridad de las personas en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Baja California Sur, el Comité deberá dar vista a la Contraloría General del Estado de Baja California Sur.

El Comité de Ética podrá dar vista a la Contraloría General a partir de que sus integrantes reciban la denuncia o, en cualquier momento de su trámite, cuando así lo determinen.

ATENCIÓN EN CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y ACOSO SEXUAL

El Comité de Ética remitirá la denuncia a la Contraloría General del Estado de Baja California Sur, considerando la voluntad de la víctima o de la persona denunciante.

El Comité de Ética se asegurará de que la víctima o la persona denunciante se encuentren libres de presiones externas en caso de solicitar dar vista a la Contraloría General del Estado. No obstante, su negativa no elimina su derecho personal a presentar una

denuncia posteriormente y sus derechos para interponer otro tipo de acciones que quedarán a salvo.

CONCLUSIÓN ANTICIPADA DE LA ATENCIÓN DE DENUNCIAS

La denuncia podrá ser concluida y archivada cuando:

- **Fallezca la víctima o la persona denunciante**, únicamente si el Comité de Ética no cuenta con elementos probatorios que puedan sostener una determinación que prevenga la repetición de los hechos denunciados.
- Si durante el procedimiento se advierte que la **denuncia no cumple** con los requisitos previstos del presente Sistema de Denuncias.
- Que bajo un análisis preliminar de la denuncia no se encuentre **ningún elemento** que relacione los hechos denunciados **con vulneraciones al Código de Ética o Código de Conducta institucional**.
- **Fallecimiento o separación del servicio público** de la persona denunciada, siempre y cuando, posterior al análisis del asunto, no se desprendan elementos para emitir una recomendación general.

La conclusión anticipada de la denuncia deberá notificarse a la víctima o persona denunciante en un plazo no mayor a tres días hábiles.

TERCERA ETAPA “INVESTIGACIÓN Y NOTIFICACIÓN”

El Comité de Ética está facultado para realizar indagaciones, solicitar y allegarse de información, recibir pruebas, notificar a la víctima o persona denunciante y entrevistar a las personas involucradas en la denuncia.

Indagación.

El Comité de Ética podrá solicitar información que estime necesaria a las personas servidoras públicas adscritas al Fideicomiso a efecto de contar con elementos probatorios que le permitan advertir la existencia de probables vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta.

Dicha solicitud de información deberá ser firmada por la persona servidora pública que ocupe la Presidencia del Comité y podrá fijar un plazo de hasta diez días hábiles para que dicha solicitud sea contestada.

Las denuncias relacionadas con vulneraciones al principio de igualdad y no discriminación, así como las conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, se atenderán, además, siguiendo las disposiciones del Protocolo HAS.

Resultado de la Indagación Inicial.

Concluida la indagación inicial, el Comité de Ética emitirá un acuerdo en el que dará cuenta del resultado de dicha etapa y se procederá con la notificación, en un plazo no mayor a **tres días hábiles**, a la parte denunciada y a la víctima o persona denunciante, así como a los superiores jerárquicos de cada una de las partes.

El denunciado, en un plazo no mayor de seis días hábiles, tendrá derecho de presentar por escrito los argumentos que estime pertinentes respecto a la denuncia en su contra y, en su caso, las pruebas que estime necesarias.

Las personas denunciadas tendrán el derecho de acceder al expediente a partir del momento en el que se le notifique la denuncia presentada en su contra, exceptuando de consultar datos personales de terceras personas del procedimiento o a aquellos que hagan identificable a la víctima o persona denunciante.

Por la naturaleza misma del Comité de Ética y del procedimiento al que dan trámite, las partes no requieren de la asistencia de una abogada o un abogado o de un representante legal. Sin embargo, en caso de que así lo deseen, podrán hacerlo, siempre y cuando los honorarios o gastos de la Persona Asesora sean cubiertos por la Víctima o persona denunciante que lo solicitó.

En caso de que no se identifiquen indicios que apunten a la existencia de una presunta vulneración al Código de Ética o al Código de Conducta del Fideicomiso, el Comité notificará por escrito a la víctima o persona denunciante, manifestando el resultado de su investigación, señalando las razones que sustenten la determinación de conclusión y archivo. No obstante, el derecho de la víctima o persona denunciante de interponer diversas acciones legales ante las autoridades correspondientes quedará a salvo.

Entrevistas.

Una vez transcurrido el plazo señalado para que la persona servidora pública denunciada manifieste lo que a su derecho convenga, el Comité de Ética citará a entrevista a las

personas involucradas en la denuncia en una fecha que no deberá ser posterior a diez días hábiles, con el objetivo de poder recolectar más información sobre los hechos señalados por la víctima o persona denunciante y la denunciada.

El citatorio que gire el Comité de Ética para entrevista deberá contener apercibimiento para que, en caso de que la persona servidora pública denunciada no acuda a la misma de forma justificada, se le aplique una medida de apremio precisa y concreta.

En caso de incomparecencia, se le citará hasta por una segunda ocasión a través del titular u homólogo del área a la que se encuentre adscrita. De igual forma, el citatorio que al efecto gire el Comité de Ética contendrá un nuevo apercibimiento, tomando en cuenta el alcance de la medida de apremio precisada en el primer citatorio.

El Comité de Ética garantizará desde el inicio de las entrevistas la confidencialidad de éstas y de la información proporcionada en su desahogo. Las entrevistas podrán ser grabadas, únicamente cuando la persona entrevistada lo acepte y quede constancia de ello en el expediente.

La entrevista debe realizarse en un ambiente de confianza, por lo que la deberá realizar una persona servidora pública del Comité de Ética en un espacio adecuado que ofrezca privacidad, preferentemente que el desahogo de la misma no exceda el lapso de una hora.

A efecto de garantizar la efectividad de la entrevista se deberá formular un cuestionario previamente respecto de los hechos materia de la denuncia únicamente sin que las preguntas sean insidiosas y evitando cualquier tipo de planteamiento que confunda a la persona entrevistada. El entrevistador mantendrá una escucha activa, asegurando la confidencialidad de la información proporcionada por el entrevistado.

En los casos de denuncias por Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual, se debe tener presente la formulación de preguntas orientadas a conocer las circunstancias de modo, tiempo y lugar de los hechos denunciados, evitando en todo momento, los Estereotipos de Género, los comentarios con juicios negativos o revictimizantes y con planteamientos que minimicen los hechos denunciados, la afectación o la naturaleza traumática de las conductas sufridas por la víctima.

En estos casos, se debe cuidar que la entrevistada declare las veces estrictamente necesarias. Preferentemente, la entrevista se realizará en un solo acto, ya que el recuento de los hechos puede presentar inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se le solicite realizarlo.

La edad de una persona no es un impedimento para presentar una denuncia ante el Comité de Ética. Sin embargo, de acuerdo al artículo 83 de la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, prevé que en los procedimientos administrativos en que se relacionen personas menores de edad, se debe garantizar el acompañamiento de quienes ejerzan sobre ellas la patria potestad, tutela, guarda o custodia, lo cual incluye cualquier entrevista que se les practique. En ese supuesto, el Comité de Ética deberá realizar las gestiones correspondientes a fin de garantizar dicho mandato.

CUARTA ETAPA “MEDIACIÓN”

Mediación.

La mediación consiste en un recurso alternativo de solución de controversias que permite dar por concluido el procedimiento, en el cual las partes involucradas en la denuncia llegan a un acuerdo por ellas mismas. Es importante mencionar que la persona mediadora no es quien dicta o emite una recomendación, pues su papel únicamente es incitar a las partes a reflexionar sobre los hechos y animarlas a llegar a un acuerdo de forma conjunta.

Cuando los hechos denunciados afecten la esfera personal del denunciante y no así al ejercicio del servicio público, el Comité de Ética, a través de la Presidencia, citará a las personas involucradas en la denuncia a mediación, en un plazo no mayor a **cinco días hábiles** posteriores al cierre de entrevistas.

En caso de que las partes involucradas en la denuncia no lleguen a un acuerdo, el Comité de Ética deberá desahogar todas y cada una de las pruebas que las partes hubieren presentado en la sesión de mediación correspondiente.

Reglas de la mediación.

La mediación es posible cuando: Los hechos denunciados afecten únicamente la esfera personal de la víctima o persona denunciante y no así al ejercicio del servicio público.

La mediación no es posible cuando: Existen actos u omisiones en los que se estime la posibilidad de propiciar situaciones de revictimización, en los casos de acoso u hostigamiento sexual o laboral y cuando se trate de hechos relacionados con el detrimento del patrimonio del Fideicomiso o cualquier otra entidad de la Administración Pública.

Acuerdo de mediación.

Toda diligencia de mediación deberá constar por escrito sin importar si las personas involucradas llegan o no a un acuerdo y emitir las copias necesarias para las partes y otra para la integración del expediente.

En caso de que el Acuerdo de Mediación sea positivo al haber alcanzado una solución que satisfaga ambas partes, se hará del conocimiento del Comité de Ética en la sesión inmediata a la que haya lugar y se dará por concluido el asunto en cuestión.

El Comité de Ética debe dar seguimiento y verificar el cumplimiento de las acciones comprometidas en el Acuerdo de Mediación y, en caso de incumplimiento, podrá acordar la reapertura del expediente y emitirá la determinación que corresponda atendiendo al procedimiento ordinario para la recepción y atención de denuncias del Comité.

QUINTA ETAPA “PRUEBAS Y SU VALORACIÓN”

Tipo de pruebas.

El Comité de Ética valorará las pruebas de manera libre y lógica. En su determinación, deberá hacer referencia a aquellas que sustentan su motivación, indicando las razones que se tuvieron para hacerlo.

La víctima o persona denunciante deberá ofrecer las pruebas que sean necesarias para acreditar los hechos denunciados, las cuales se enlistan a continuación de forma enunciativa más no limitativa :

- Documentales.
- Las comunicaciones privadas aportadas de forma voluntaria por alguna de las personas que participen en ellas.
- Videos.
- Fotografías.
- Testimoniales.

Así como las previstas en la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Baja California Sur.

VALORACIÓN DE PRUEBAS EN CASOS DE ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En los casos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual se deberá observar las reglas siguientes para la valoración de la prueba:

1. La valoración de las pruebas deberá hacerse desechando cualquier Estereotipo de Género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja o Asimetría de Poder, provocadas por condiciones de sexo o género como, por ejemplo:
 - “Es que es mujer”.
 - “Es gay”
 - “¡Ay! Es broma”.
 - “¡Ay! Es solo una secretaria”.
 - “Ella tiene la culpa, mira cómo viene vestida”.
 - “Ella me dió entrada”.
 - “Le estoy haciendo un favor”.
 - “Solo es un piropo”.
 - “Lo hace porque quiere llamar la atención”.
 - “No sé por qué se hace, si bien que le gusta”.
 - “La mayoría de las mujeres denuncian falsamente”.
2. Se valorará preponderantemente la declaración de la víctima, tomando en cuenta la naturaleza traumática de este tipo de conductas como, por ejemplo:
 - Es la principal prueba y base de la denuncia.
 - Se debe entender que el recuento de los hechos puede presentar algunas inconsistencias o variaciones en cada oportunidad que se solicite realizarlo.
 - Debe procurarse que sólo declare las veces estrictamente necesarias para **evitar revictimización**.
 - Tener presente que la denuncia puede presentarse tiempo después de que los hechos hayan ocurrido.
3. Se tomará en cuenta el contexto de la víctima de manera Interseccional, es decir, la suma de características de la persona que profundizan su discriminación, en el cual se deberán considerar factores como edad, condición social, pertenencia a un grupo de atención prioritaria o históricamente discriminado, situación laboral y forma de contratación, entre otros.
4. Se deberá valorar la ausencia de consentimiento como punto clave en la configuración de dichas conductas, no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una **oposición inmediata, contundente o ante la pasividad** de las víctimas,

dado que ello puede obedecer al **temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse**. Por ejemplo:

La ausencia de un “no” claro y certero de la víctima.

- Ante la falta expresa del consentimiento, se deberán tener presentes ciertas cuestiones como la duda al actuar, guardar silencio sin manifestar aceptación o rechazo, expresión de incomodidad y miedo manifestado en rechazo de personas o lugares, entre otros.
5. Se valorarán las pruebas teniendo como antecedente que este tipo de conductas se producen en ausencia de otras personas más que la propia víctima, por lo que se requieren medios de prueba distintos como, por ejemplo:
- Grabaciones de voz, mensajes, fotografías, videos, entre otros.
 - Diagnósticos psicológicos y médicos, sin perder de vista que quienes los realicen lo hagan con perspectiva de género.
 - Cualquier otra que se considere necesaria y relevante para la indagación correspondiente.

Falta de pruebas o su falsedad.

Ninguna de las personas denunciantes o denunciadas está obligada a presentar pruebas. Cuando no acudan a la entrevista, el Comité deberá emitir su determinación con base en los elementos que se encuentren a su disposición.

Cuando la persona denunciante sea servidora pública y el Comité de Ética tenga certeza que los hechos fueron denunciados con falta de veracidad o dolo pretendiendo afectar a la persona servidora pública denunciada, dicho órgano podrá emitir una recomendación dirigida a la persona denunciante de conformidad con el rubro de la Sexta Etapa “Determinaciones y seguimiento”.

**SEXTA ETAPA
“DETERMINACIONES Y SEGUIMIENTO”**

Proyecto de determinación.

Una vez desahogadas las pruebas que en su caso hayan ofrecido ambas partes, el Comité de Ética contará con **diez días hábiles** para elaborar el Proyecto de Determinación correspondiente y someterlo a consideración de sus miembros.

Los Proyectos de Determinación deberán contener:

- Un análisis puntual y detallado de todos los hechos y actos denunciados realizados y la valoración de cada una de las pruebas que hayan sido ofrecidas.
- Los fundamentos legales correspondientes, señalando los principios, valores o reglas de integridad del Código de Ética y del Código de Conducta del Fideicomiso que hubieren sido vulnerados.
- El sentido de la determinación.

Una vez presentado el proyecto, el Comité de Ética contará con un plazo de **diez días hábiles**, contados a partir de que éste le sea presentado, a efecto de que en la sesión a que se convoque se emita la determinación correspondiente.

SENTIDO DE LAS DETERMINACIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA

Las determinaciones podrán consistir en:

Recomendaciones Individuales: Dirigidas a las personas servidoras públicas denunciadas que hayan vulnerado el Código de Ética o el Código de Conducta del Fideicomiso.

Recomendaciones Generales: Cuando se advierte que es necesario reforzar principios, valores o reglas de integridad al interior del Fideicomiso.

Conclusión del Asunto: Determinación del Comité de Ética cuando no se adviertan vulneraciones al Código de Ética o al Código de Conducta. O bien, cuando se configure alguna de las hipótesis establecidas en la Segunda Etapa "Conclusión Anticipada de la Atención de Denuncias".

Si durante el procedimiento el Comité de Ética advierte elementos que presuman la comisión de alguna falta administrativa en términos de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Baja California Sur, se deberá dar vista a la Contraloría General del Estado.

Características de las recomendaciones.

Las recomendaciones pueden estar orientadas a las siguientes acciones:

ACCIONES DE CAPACITACIÓN O SENSIBILIZACIÓN

Cuando se trate de recomendaciones individuales, se dirigirán:

- A las personas servidoras públicas que hubieran vulnerado el Código de Ética o el Código de Conducta del Fideicomiso; en cuyo caso, se notificará para conocimiento a las personas titulares de la unidad a las que se encuentren adscritas.
- A las personas titulares de la unidad administrativa, según sea el caso, cuando las recomendaciones sean generales.

Acciones de Difusión: Deberán aplicarse de manera generalizada y bajo una socialización efectiva.

Acciones de Mejora: Deberán dirigirse a las personas titulares de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrita la persona servidora pública denunciada.

En caso de reiteración de conductas, la recomendación correspondiente deberá extender sus efectos no sólo a las personas denunciadas sino a sus superiores jerárquicos.

En casos de Hostigamiento Sexual o Acoso Sexual se deben emitir recomendaciones generales a las áreas involucradas cuando se observe que distintas personas servidoras públicas del área han realizado este tipo de conductas.

Cumplimiento de las recomendaciones.

Es importante señalar que todas las recomendaciones deberán hacerse del conocimiento de la persona titular del área a la que se encuentre adscrita la persona denunciada a quien se hubiere emitido la recomendación.

Una vez notificadas las recomendaciones, las personas titulares de la unidad administrativa que tuvieran conocimiento de las mismas, tendrán cinco días hábiles para comunicar al Comité de Ética su adopción.

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 de Ética, para implementar las acciones conducentes.

En caso de que alguna persona servidora pública decida no atender una recomendación emitida por el Comité de Ética, deberá comunicarlo a éste dentro de un plazo no mayor a diez días hábiles, en un escrito en el que justifique con suficiencia su decisión y con copia a su superior jerárquico.

ANEXOS

FORMATO DE DENUNCIA

Denuncia por actos que posiblemente constituyan un incumplimiento al Código de Ética o al Código de Conducta del Fideicomiso de Turismo de Los Cabos.

Comité de Ética en el Fideicomiso de Turismo de Los Cabos (Comité de Ética del Fideicomiso).

P r e s e n t e

(Nombre del denunciante), por mi propio derecho, y con fundamento en los numerales 51 y 60 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, vengo a presentar denuncia por hechos que probablemente vulneran el **Código de Ética de la Administración Pública Estatal** y/o el **Código de Conducta del Fideicomiso**, designando como medio para recibir notificaciones la dirección de correo electrónico: **(coloque su dirección de correo electrónico)**; con el debido respeto comparezco para exponer:

Datos de identificación de la persona denunciada

Nombre de la persona denunciada:

¿Conoce su puesto? SÍ_ NO_

Nombre del puesto:

Coloque cualquier dato de identificación de la persona denunciada.

¿Quiere que su denuncia sea anónima?

SÍ_ No_

Lo anterior obedece a los hechos siguientes:

Con el objetivo de sustentar mi dicho expongo ante este Comité de Ética las siguientes pruebas **(este requisito no es obligatorio para recibir y tramitar su denuncia)**.

Enumere aquí las pruebas con las que quiere acompañar a su denuncia, es decir, cualquier documento en formato físico o electrónico, sean o no expedidos por una institución, tales como correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios, cualquier tipo de análisis médico o psicológico, entre otros, o bien señale los nombres de uno o dos testigos(as) que coadyuven a sustentar su dicho.

Por lo anteriormente expuesto ante este Comité de Ética, atentamente solicito:

PRIMERO.- SE TENGA POR PRESENTADA Y ADMITIDA ESTA DENUNCIA POR LAS VULNERACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y AL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL FIDEICOMISO DE TURISMO DE LOS CABOS, (opcional, cuando se hayan admitido pruebas*) ASÍ COMO LAS PRUEBAS QUE LA ACOMPAÑAN*.

SEGUNDO.- SE ORDENEN LAS DILIGENCIAS NECESARIAS A FIN DE ESCLARECER LA POSIBLE VULNERACIÓN AL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL FIDEICOMISO.

TERCERO.- EN SU OPORTUNIDAD Y AGOTADA LA INDAGACIÓN, EN CASO DE ADVERTIR QUE EXISTEN ELEMENTOS QUE PRESUMAN LA COMISIÓN DE UNA FALTA ADMINISTRATIVA, DAR VISTA A LA CONTRALORÍA GENERAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, A FIN DE EN EL ÁMBITO DE SU COMPETENCIA REALICE EL PROCEDIMIENTO CORRESPONDIENTE.

Responda aquí las preguntas de la manera más clara posible ¿Cómo?, ¿cuándo? y ¿dónde sucedieron los hechos? (recuerde que los hechos pueden acontecer dentro de las instalaciones del Fideicomiso, o bien, durante traslados, comisiones, congresos, convenciones, celebración de festividades, reuniones externas, entre otras)

**PROTESTO LO NECESARIO.
FECHA**

Nombre y Firma

**FORMATO DE NOTIFICACIÓN
(PERSONA DENUNCIADA)**

**COMITÉ DE ÉTICA DEL FIDEICOMISO DE
TURISMO DE LOS CABOS.**

ASUNTO: NOTIFICACIÓN A LA PERSONA DENUNCIADA

Folio: (número de folio asignado)

En Los Cabos, Baja California Sur, el (coloca con letra la fecha en la que se envía la notificación), en las Oficinas que ocupa la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética en el Fideicomiso de Turismo de Los Cabos, ubicadas en Carretera Transpeninsular Km. 4.3 Fracción I Lote 5 Plaza Providencia, Local 209 – 210, Colonia El Tezal, en Cabo San Lucas, Municipio de Los Cabos, Baja California Sur, México, Código Postal 23454, con fundamento en el artículo 24, fracción I del Código de Ética de la Administración Pública Estatal y los numerales 4, fracción XI, 51 y 75 de los lineamientos generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicados en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur el veinte de abril de dos mil veintiuno, le notificó a Usted (coloca en negritas nombre de la persona denunciada), (coloca el puesto de la persona denunciada) la denuncia con folio (número de folio en negritas), presentada ante este Comité de Ética (coloca la fecha en la que se presentó la denuncia), en la cual se le atribuyen presuntas vulneraciones al Código de Ética de la Administración Pública Estatal y/o al Código de Conducta del Fideicomiso de Turismo de Los Cabos, respecto del (coloca, principio, valor o regla de integridad vulnerado y si es posible copia y pega el fundamento legal).

“Fundamento legal del principio, valor o regla de integridad presuntamente vulnerado conforme al Código de Ética, código de conducta o Reglas de Integridad, según corresponda”.

En relación con los hechos señalados en la denuncia, (coloca las circunstancias de modo, tiempo y lugar anexando o realizando una cita conforme a lo siguiente:

- 1) Anexo de la denuncia (en casos de anonimato es indispensable testar cualquier dato que haga identificable a la o las personas denunciantes).
- 2) Realiza una cita textual (en casos de anonimato, omite cualquier dato que haga identificable a la o las personas denunciantes).

(COLOCAR ESTA LEYENDA EN CASO DE QUE LA PERSONA DENUNCIANTE HAYA SOLICITADO LA CALIDAD DE ANONIMATO) Cabe mencionar que conforme a lo establecido en el numeral 54 de los lineamientos generales, las personas denunciantes o

presuntas víctimas podrán solicitar su derecho al anonimato, el cual deberá ser garantizado por el Comité de Ética, el cual para ello protegerá cualquier dato que pudiera hacerles identificables frente a cualquier persona, por lo que este órgano colegiado no puede brindar ningún dato al respecto.

En razón de lo anterior, hago de su conocimiento que conforme a lo dispuesto en los numerales 66 y 75 de los mencionados Lineamientos, cuenta con seis días hábiles, contados a partir del día siguiente del que se envíe esta notificación, para señalar por escrito lo que a su derecho convenga y, en su caso, presente las pruebas que considere necesarias, las cuales deberán estar directamente relacionadas con los hechos denunciados, en términos del numeral 76 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética.

En caso de que no presente pruebas o se abstenga de intervenir en el procedimiento de atención de denuncias, el Comité de Ética deberá emitir su determinación con base en los elementos que se encuentren a su disposición, en cumplimiento de lo establecido en el numeral 82 del mencionado instrumento normativo.

Por lo anterior, lo invitamos a conducirse conforme a los principios, valores y reglas de integridad previstos en el Código de Ética y el Código de Conducta del Fideicomiso, y abstenerse de realizar cualquier acto de revictimización o contrario a dichos instrumentos.

ATENTAMENTE

NOMBRE Y FIRMA

COMITÉ DE ÉTICA DEL FIDEICOMISO DE
TURISMO DE LOS CABOS.

ACUERDO DE MEDIACIÓN

DATOS DE LA DILIGENCIA

Nº Folio: (folio que le designó Contraloría General a la denuncia)

Fecha de la sesión: (dd/mm/aa)

Hora: (hh:mm) horas.

Lugar sesión:

IDENTIFICACIÓN DE LAS PARTES

Ante el/la C. (nombre de la persona Secretaría Ejecutiva), Secretario(a) Ejecutivo (a) del Comité de Ética del Fideicomiso de Turismo de Los Cabos y el C. (nombre de la persona representante de la Comisión), integrante de la Comisión encargada de tramitar la denuncia con número de folio (folio que designó la Contraloría General) comparecemos (nombre de la persona denunciante), (empleo, cargo o comisión de la persona denunciante), con correo electrónico (correo electrónico de la denunciante) que en lo subsecuente se denominará **DENUNCIANTE** y (nombre de la persona denunciada), (empleo, cargo o comisión de la persona denunciada), con correo electrónico (correo electrónico de la denunciada), que en lo subsecuente se llamará **DENUNCIADA**, conforme a los numerales 78, 79 y 80 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, publicados el 20 de abril de 2021 en el Boletín Oficial del Estado de Baja California Sur manifestando que tenemos capacidad legal para convenir y obligarnos, por lo que suscribimos el presente **ACUERDO DE MEDIACIÓN**, el cual sujetamos al tenor de los siguientes antecedentes, declaraciones y cláusulas.

ANTECEDENTES

(Realiza una narración clara y sucinta de los hechos denunciados, de la información obtenida en la indagación inicial, de la respuesta de la o las personas denunciadas y del resultado de las entrevistas realizadas a las personas involucradas en la denuncia).

1. Hechos denunciados que presuntamente constituyen una vulneración al Código de Ética y/o al Código de Conducta del Fideicomiso: (coloca los hechos denunciados).

2. Información obtenida en ejercicio de la facultad de indagación inicial: (coloca la información que obtuviste y en dónde o a quién le consta).

3. Respuesta de la o las personas denunciadas: (realiza una breve síntesis del escrito que realizó la persona denunciada y sus argumentos).

4. Entrevistas: (colocar únicamente si se realizaron entrevistas y a quién).

IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS

(Enumera los conflictos que se identificaron en la diligencia)

1. Todas las partes han colaborado activamente, respetando la labor de la persona mediadora para establecer los siguientes:

ACUERDOS

Las partes declaran haber participado en la mediación de forma libre y voluntaria e informada y, en su caso, haber alcanzado los acuerdos y compromisos siguientes:

(Enumera los acuerdos a los que se comprometieron las partes, quien lo va a realizar y en qué tiempo se compromete a cumplirlo.)

No se llegó a ningún acuerdo **(En caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo coloca la leyenda)**

Por lo anterior, se extiende y firma esta acta con un ejemplar para cada una de las partes, en el lugar y fecha indicados al inicio.

(Firmas de las personas que participaron en la mediación.)

(Nombre y Cargo de la persona denunciante)

(Nombre y Cargo de la persona denunciada)

(Nombre y Cargo de la persona que ocupa la titularidad de la Secretaría Ejecutiva del Comité de Ética y mediadora en la diligencia)

(Nombre y cargo de la persona representante de la Comisión Representante de la Comisión e integrante (titular o suplente) del Comité de Ética)

FORMATO DE ENTREVISTA

COMITÉ DE ÉTICA DEL FIDEICOMISO DE TURISMO DE LOS CABOS.

ACTA DE ENTREVISTA

En el Estado de Baja California Sur, Municipio de Los Cabos, siendo las (coloca con letra la hora) horas con (coloca con letra los minutos) minutos del (coloca con letra la fecha completa día, mes y año), en las instalaciones ubicadas en Carretera Transpeninsular Km. 4.3 Fracción I Lote 5 Plaza Providencia, Local 209 – 210, Colonia El Tezal, en Cabo San Lucas, Municipio de Los Cabos, Baja California Sur, México, Código Postal 23454., con fundamento en el numeral 77 de los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, nos encontramos reunidos (nombre), (cargo), (encargo dentro del Comité de Ética), la persona representante de la Comisión (nombre de la Comisión) del Comité de Ética del Fideicomiso de Turismo de Los Cabos, quien se identifica con credencial (institucional o INE) (número); Opcional: (nombre), (cargo), (Persona Asesora en nombre de la Dependencia o Entidad), quien se identifica con credencial (institucional o INE) (número); y (nombre), (cargo) persona (denunciante o denunciada), quien se identifica con credencial (institucional o INE) (número) por la denuncia con folio número (coloca el folio designado por Contraloría General) presentada ante éste Comité de Ética.

En uso de la voz (la persona representante de la Comisión) hace de conocimiento a las y los participantes, el motivo de la presente Acta de Entrevista, la cual se instrumenta en acato a lo establecido en el numeral 77 de los Lineamientos Generales para la Integración y Funcionamiento de los Comités de Ética, y a la (Reunión de Trabajo o Sesión Extraordinaria en la cual se admitió el cuestionario) del Comité de Ética del Fideicomiso asimismo, solicitó a las personas participantes conducirse conforme al principio de respeto durante la entrevista, y apercibió a (nombre de la persona denunciada o denunciante) a conducirse con la verdad.

En ese sentido la/el C. (la persona representante de la Comisión), hace lectura de cada pregunta (copia aquí cada una de las preguntas del cuestionario, así como la respuesta de la persona denunciante, denunciada o testigos, así como cualquier manifestación de las personas Asesoras, o en su caso, representantes legales).

La presente Acta de Entrevista se concluye el (coloca fecha con letra día, mes y año), a las (coloca la hora con letra) horas, con (coloca los minutos con letra) minutos, la cual consta de (número de páginas) fojas útiles, debidamente rubricadas y firmadas por las

personas participantes y se expide por duplicado, con el objeto de entregar un original a la persona entrevistada y otro para que conste en el expediente de la denuncia de trato.

**Representante de la Comisión del
Comité de Ética.**

Nombre
Cargo

Persona entrevistada.

Nombre
Cargo

Persona Asesora (Opcional)

Nombre
Cargo

(Firmas de las personas que participaron en la entrevista).

FORMATO DE DETERMINACIÓN

COMITÉ DE ÉTICA DEL FIDEICOMISO DE
TURISMO DE LOS CABOS.

Fecha: (Ciudad o estado, día, mes, año)

DETERMINACIÓN

DATOS DE LA DENUNCIA

NO. DE FOLIO DE LA DENUNCIA:

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE: Nombre completo, correo electrónico (coloca aquí los datos de cada una de las personas denunciante; en casos de anonimato coloca la leyenda "Anónima").

DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA: Nombre completo, cargo (opcional) correo electrónico (coloca aquí los datos de cada una de las personas denunciadas).

(En lo subsecuente deberás referirte a estas personas como el o la denunciante, el o la denunciada, las o los denunciantes, o bien las o los denunciados).

FECHA DE PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA: (dd/mm/aaaa)

DATOS DE LA COMISIÓN

TIPO DE COMISIÓN: (Permanente/Temporal).

FECHA DEL ACUERDO POR EL CUAL SE INSTAURÓ LA COMISIÓN: (dd/mm/aaaa)

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN: Nombre, cargo público, encargo en el Comité de Ética.

HECHOS

(Realiza una narración clara y sucinta de los hechos denunciados, y de los hechos expresados por la o las personas denunciadas en su escrito de denuncia y subraya en negritas aquellos que sean controvertidos por las partes. Además, identifica las vulneraciones cometidas contra el Código de Ética o el Código de conducta del Fideicomiso de Turismo de Los Cabos).

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

¿SE SOLICITARON MEDIDAS DE PROTECCIÓN?: ☒ SÍ ☐ NO

FECHA DEL ACUERDO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN: (dd/mm/aaaa)

MEDIDAS DE PROTECCIÓN APLICADAS: (enumera las medidas de protección que se otorgaron).

FECHA DEL ACUERDO DE LEVANTAMIENTO DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN: (dd/mm/aaaa)

MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Describe brevemente los actos de indagación realizados (fecha, persona o unidad administrativa a la que se solicitó información, y cuál fue la información que proporcionó).

PRUEBAS APORTADAS POR LAS PARTES

VALORACIÓN DE LAS PRUEBAS

En este apartado se debe volver a enunciar las pruebas relacionándolas con la valoración que les dio el Comité de Ética, la cual puede estar encaminada a probar hechos, no probarlos, o bien, tratarse de pruebas que no versen sobre hechos controvertidos por las partes.

DETERMINACIÓN

Conforme a lo anterior, en términos de lo establecido en la determinación y seguimiento del presente Sistema de Denuncias.

RECOMENDACIONES

(Nombres y firmas de las personas que participaron en el Comité de Ética que atendió la denuncia.)

