

**GOBIERNO
FEDERAL**



SFP

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Coordinación General de Órganos de Vigilancia y Control



Vivir Mejor



OBJETIVOS SFP

- REDUCIR LOS NIVELES DE CORRUPCIÓN DE LA APF
- CONSOLIDAR LA TRANSPARENCIA Y LA RENDICIÓN DE CUENTAS
- MEJORAR LA EFECTIVIDAD DE LAS INSTITUCIONES DE LA APF
- VIGILAR QUE LA ACTUACIÓN DE LA APF SE APEGUE A LA LEGALIDAD

ESTRACTO DEL MENSAJE DEL C.P. SALVADOR VEGA CASILLAS, SECRETARIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA EN LA PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL

LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA HA ESTABLECIDO UNA ALIANZA ESTRATÉGICA CON EL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) PARA COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN Y ASEGURAR LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

TRABAJAMOS JUNTOS BAJO LA PREMISA DE QUE EL DISEÑO Y EL ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, PERMITIRÁ TENER UN GOBIERNO QUE RESPONDA CON EFICIENCIA Y RESULTADOS A LAS NECESIDADES Y DEMANDAS CIUDADANAS DE MUJERES Y HOMBRES.

EL PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL IMPLICA LA CORRESPONSABILIDAD DE TODAS Y CADA UNA DE LAS DEPENDENCIAS Y ENTIDADES QUE CONFORMAN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL, DE AHÍ LA EXIGENCIA DE NO SÓLO SUMAR ESFUERZOS, VOLUNTADES Y RECURSOS, SINO DE FOMENTAR TODOS LOS DÍAS LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES, PARA DARLE A LA CIUDADANÍA UN MEJOR SERVICIO PÚBLICO.

NUESTRO RETO PRINCIPAL ES ROMPER LAS BARRERAS DE LA IGNORANCIA Y EL PREJUICIO Y SENTAR LAS BASES DE UN MEJOR FUTURO, EN EL QUE LA CORRUPCIÓN Y LA DISCRIMINACIÓN SEAN PARTE DE NUESTRO PASADO Y NO DE NUESTRO DESTINO.



PROGRAMA DE CULTURA INSTITUCIONAL. HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

OBJETIVO 9. ESTABLECER MECANISMOS PARA ELIMINAR PRÁCTICAS DE HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

ESTRATEGIA 9.1 ELIMINAR EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL A TRAVÉS DEL ESTABLECIMIENTO DE UN SISTEMA ORGANIZACIONAL QUE PROMUEVA PRÁCTICAS DE RESPETO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

ESTRATEGIA 9.2 ELIMINAR EL HOSTIGAMIENTO Y EL ACOSO SEXUAL CON EL USO DE ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES CONFIABLES Y EQUITATIVAS QUE CASTIGUEN EL COMPORTAMIENTO INAPROPIADO DENTRO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL.

ESTRATEGIA 9.3 DIFUNDIR EL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

CAUSAS

ACTOS U OMISIONES QUE AFECTEN LA LEGALIDAD, HONRADEZ, LEALTAD, IMPARCIALIDAD Y EFICIENCIA QUE RIGEN EN EL SERVICIO PÚBLICO (ART. 7 LFRASP).

SUJETOS

LOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERALES MENCIONADOS EN EL PÁRRAFO PRIMERO DEL ARTÍCULO 108 CONSTITUCIONAL Y TODAS AQUELLAS PERSONAS QUE MANEJEN O APLIQUEN RECURSOS PÚBLICOS FEDERALES (ART. 2 LFRASP).

PRINCIPIOS

PRINCIPIOS QUE RIGEN LA FUNCIÓN PÚBLICA: LEGALIDAD, HONRADEZ, LEALTAD, IMPARCIALIDAD Y EFICIENCIA QUE RIGEN EN EL SERVICIO PÚBLICO (ART. 7 LFRASP).



PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PARA CASOS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

EXISTEN 3 VIAS PARA QUE INICIE EL PROCEDIMIENTO

MATERIA PENAL

MATERIA LABORAL

ÁMBITO ADMINISTRATIVO

LEY FEDERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

ETAPAS:

1. INVESTIGACIÓN
2. INSTRUCCIÓN
3. DECISIÓN
4. EJECUCIÓN

1. INVESTIGACIÓN

- DURANTE EL PROCEDIMIENTO, LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, EL CONTRALOR INTERNO O EL TITULAR DEL ÁREA DE RESPONSABILIDADES, SEGÚN SEA EL CASO, PODRÁN PRACTICAR TODAS LAS DILIGENCIAS TENDIENTES A INVESTIGAR LA PRESUNTA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR PÚBLICO.
- SE PODRÁ REQUERIR AL SERVIDOR PÚBLICO Y A LAS DEPENDENCIAS O ENTIDADES INVOLUCRADAS LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN RELACIONADA.

2. INSTRUCCIÓN

CITATORIO

LA NOTIFICACIÓN DEBE SER PERSONAL Y CONTENER:

- EL LUGAR, DÍA Y HORA EN QUE TENDRÁ VERIFICATIVO LA AUDIENCIA
- LA AUTORIDAD ANTE LA CUAL SE DESARROLLARÁ ÉSTA
- LOS ACTOS U OMISIONES IMPUTADOS AL SERVIDOR PÚBLICO
- EL DERECHO A COMPARECER ASISTIDO DE UN DEFENSOR.



- SI EL SERVIDOR PÚBLICO DEJA DE COMPARECER SIN CAUSA JUSTIFICADA, SE TENDRÁN POR CIERTOS LOS ACTOS U OMISIONES IMPUTADOS.
- ENTRE LA FECHA DE LA CITACIÓN Y LA DE LA AUDIENCIA DEBERÁ MEDIAR UN PLAZO NO MENOR DE CINCO NI MAYOR DE QUINCE DÍAS HÁBILES.



AUDIENCIA

CONCLUIDA LA AUDIENCIA, SE CONCEDERÁ AL PRESUNTO RESPONSABLE UN PLAZO DE CINCO DÍAS HÁBILES PARA QUE OFREZCA LOS ELEMENTOS DE PRUEBA QUE ESTIME PERTINENTES Y QUE TENGAN RELACIÓN CON LOS HECHOS QUE SE LE ATRIBUYEN.

3. DECISIÓN

- DESAHOGADAS LAS PRUEBAS SE RESOLVERÁ DENTRO DE LOS CUARENTA Y CINCO DÍAS HÁBILES SIGUIENTES SOBRE LA INEXISTENCIA DE RESPONSABILIDAD O IMPONDRÁ AL INFRACTOR LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS CORRESPONDIENTES Y LE NOTIFICARÁ LA RESOLUCIÓN EN UN PLAZO NO MAYOR DE DIEZ DÍAS HÁBILES.

- **ELEMENTOS PARA LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES**
 - LA GRAVEDAD DE LA RESPONSABILIDAD Y LA CONVENIENCIA DE SUPRIMIR PRÁCTICAS QUE INFRINJAN LA LEY

 - LAS CIRCUNSTANCIAS SOCIO-ECONÓMICAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

 - EL NIVEL JERÁRQUICO Y LOS ANTECEDENTES, COMO LA ANTIGÜEDAD

 - LAS CONDICIONES EXTERIORES Y LOS MEDIOS DE EJECUCIÓN

 - LA REINCIDENCIA

 - EL MONTO DEL BENEFICIO, LUCRO O DAÑO O PERJUICIO DERIVADO DEL INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES.

4. EJECUCIÓN DE SANCIONES

NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

PARA EFECTOS DE SU EJECUCIÓN, SE NOTIFICARÁ AL SERVIDOR PÚBLICO, AL JEFE INMEDIATO O AL TITULAR DE LA DEPENDENCIA O ENTIDAD, SEGÚN CORRESPONDA, EN UN PLAZO NO MAYOR DE DIEZ DÍAS HÁBILES.

SE PODRÁ AMPLIAR EL PLAZO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO ANTERIOR, POR ÚNICA VEZ, HASTA POR CUARENTA Y CINCO DÍAS HÁBILES, CUANDO EXISTA CAUSA JUSTIFICADA A JUICIO DE LAS PROPIAS AUTORIDADES.

SANCIONES

AMONESTACIÓN PRIVADA O PÚBLICA.
SUSPENSIÓN POR UN PERÍODO NO MENOR DE TRES DÍAS NI MAYOR
A UN AÑO.

DESTITUCIÓN DEL PUESTO.

SANCIÓN ECONÓMICA, E

INHABILITACIÓN TEMPORAL:

- * 6 MESES A 1 AÑO CUANDO NO SE CAUSEN DAÑOS O PERJUICIOS, NI EXISTA BENEFICIO O LUCRO ALGUNO.
- * 1 AÑO HASTA 10 AÑOS CUANDO EL ACTO U OMISIÓN IMPLIQUE BENEFICIO O LUCRO O CAUSE DAÑOS O PERJUICIOS, Y SI EL MONTO NO EXCEDE DE 200 VECES EL SALARIO MÍNIMO GRAL. MENSUAL VIGENTE EN EL D.F.
- * 10 A 20 AÑOS CUANDO EXCEDA DEL MONTO REFERIDO, TAMBIÉN SERÁ APLICABLE POR CONDUCTAS GRAVES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.
EN CASO DE INFRACCIONES GRAVES, SE IMPONDRÁ ADEMÁS DESTITUCIÓN

¿QUIÉN EJECUTA LAS SANCIONES?

AMONESTACIÓN
PÚBLICA O PRIVADA



JEFE INMEDIATO

SUSPENSIÓN Y/O
DESTITUCIÓN



TITULAR DE LA
DEPENDENCIA O
ENTIDAD

INHABILITACIÓN



EN TÉRMINOS DE LA
RESOLUCIÓN DICTADA

SANCIONES
ECONÓMICAS



TESORERÍA DE LA
FEDERACIÓN



LOS DATOS PERSONALES SERÁN PROTEGIDOS EN TÉRMINOS DE LA LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA GUBERNAMENTAL Y LOS LINEAMIENTOS DE DATOS PERSONALES EMITIDOS POR EL IFAI.