

MECANISMO DE QUEJA O REPORTE

1. INTRODUCCIÓN

Transparencia Mexicana (TMX), Capítulo nacional de Transparencia Internacional, mantiene el firme compromiso de promover la integridad, la rendición de cuentas y la transparencia. En línea con estos valores, la organización actúa a través de prácticas éticas sólidas y una cultura institucional abierta, responsable y segura.

El Sistema de Integridad de Transparencia Mexicana cuenta con mecanismos preventivos diseñados para reducir el riesgo e impacto de incidentes en los que individuos que trabajan para o representan a la organización actúen en contra de los estándares de conducta establecidos. No obstante, Transparencia Mexicana reconoce que dichos riesgos no pueden eliminarse por completo.

Por ello resulta fundamental contar con un sistema que permita a cualquier persona reportar, de manera segura y confidencial, presuntas quejas o violaciones a la integridad o preocupaciones relacionadas. Transparencia Mexicana reconoce el papel fundamental de los denunciantes para prevenir y detectar irregularidades, y reafirma que quienes reporten estarán protegidos frente a consecuencias negativas o represalias.

Esta política establece los procedimientos para la presentación, recepción, evaluación e investigación de quejas, reportes de violaciones a la integridad, así como las

protecciones disponibles para quienes reportan y para las personas afectadas.

2. PROPÓSITO

Los objetivos de esta política son:

- » Incentivar a las personas que trabajan para o con Transparencia Mexicana, así como a terceros externos, a reportar posibles quejas y violaciones a la integridad de las operaciones o prácticas de la organización.
- » Brindar orientación sobre cómo reportar de manera segura y confidencial.
- » Detallar las medidas que Transparencia Mexicana adoptará para proteger la identidad del reportante.
- » Garantizar que quienes reportan estén protegidos contra represalias y tratos injustos.
- » Tomar decisiones sobre acciones e instancia competente.
- » Informar sobre las sanciones y acciones que Transparencia Mexicana llevará a cabo en caso de verificarse una violación a la integridad.

Por lo tanto, Transparencia Mexicana:

- » Investigará las quejas y reportes de manera proporcional y adecuada.
- » Hará accesible el procedimiento de quejas y reportes para todas las personas y garantizará que el personal entienda sus responsabilidades para investigar y resolver

quejas.

» Proporcionará retroalimentación constructiva sobre todas las quejas y aprenderá de ellas, ofreciendo disculpas cuando se hayan cometido errores.

3. ALCANCE

3.1. Sujetos que pueden presentar quejas y reportes

Cualquier persona puede presentar una queja o reporte conforme a esta política, incluyendo:

- » Colaboradores de Transparencia Mexicana, voluntarios, internos y consultores.
- » Aliados, socios, proveedores y donantes.
- » Público en general.

Las quejas o reportes pueden originarse por haber sufrido, presenciado, conocido o sospechado la ocurrencia de una violación real, potencial o intentada.

Esta política aplica a quejas presentadas por actores internos o externos que hayan sido directamente afectados o estén insatisfechos con los estándares de servicio, acciones u omisiones de Transparencia Mexicana, su personal, voluntariado o cualquier persona directamente involucrada en la implementación de su trabajo.

La queja debe ser presentada por la persona afectada.

Transparencia Mexicana puede aceptar que otra persona presente la queja cuando exista una justificación válida, por ejemplo:

- » incapacidad física o mental,
- » ser menor de 18 años.

Cuando sea posible, Transparencia Mexicana buscará el consentimiento de la persona afectada y garantizará el cumplimiento de las leyes de protección de datos.

3.2. Definición de “reportar” y de “queja”

“Reportar” es comunicar información sobre una queja, violación real o sospechada a la integridad en Transparencia Mexicana, mediante alguno de los canales autorizados.

“Queja” es una expresión de insatisfacción respecto a estándares de servicio, acciones u omisiones de Transparencia Mexicana, su personal, voluntariado o personas involucradas en la implementación de su trabajo.

Transparencia Mexicana sólo puede responder a reportes o quejas relacionados con acciones bajo su responsabilidad o esfera de influencia.

Las quejas o reportes deben presentarse dentro de los tres meses posteriores al incidente correspondiente, aunque Transparencia Mexicana puede considerar casos más antiguos.

3.3. Tipos de queja o reporte

- » **Interno:** Para personas colaboradoras de Transparencia Mexicana, A. C.
- » **Externo:** Autoridades, organizaciones profesionales, medios u otros terceros,

especialmente cuando los canales internos no son adecuados o seguros.

4. VIOLACIONES A LA INTEGRIDAD

Se consideran violaciones a la integridad:

- » Incumplimientos del Código de Conducta y políticas relacionadas.
- » Actos ilícitos o violaciones legales.
- » Acciones que generen riesgo o daño a los derechos humanos, la salud pública, el medio ambiente o la seguridad.
- » Intentos de encubrir cualquiera de los anteriores.

5. OBLIGACIONES DE REPORTE

5.1. Violaciones interpersonales

Incluyen, entre otras:

- » Discriminación
- » Acoso
- » Acoso sexual
- » Explotación y abuso sexual

Para este tipo de violaciones se seguirá el protocolo de la Política Contra la Discriminación, el Acoso y la Violencia Sexual de Transparencia Mexicana.

Las Personas Afectadas no están obligadas a reportar, pero se les alienta a hacerlo.

El personal que sea testigo o tenga conocimiento debe, cuando sea seguro:

- » Intervenir o desafiar la conducta, si es apropiado.
- » Ofrecer apoyo y acompañamiento.

- » Reportar la situación conforme a esta política.

5.2. Violaciones no interpersonales

Las personas colaboradoras de Transparencia Mexicana deben reportar violaciones no interpersonales conocidas o sospechadas, salvo que hacerlo represente un riesgo físico, psicológico o de represalia.

5.3. Protección infantil

Toda sospecha o alegación de abuso o explotación infantil:

- » Debe reportarse de inmediato por los canales internos, y
- » Debe ser comunicada a las autoridades competentes por la Dirección Ejecutiva.

Esto constituye una obligación legal ineludible.

6. CANALES DE REPORTE INTERNO

6.1. Supervisores directos

El personal puede reportar a su superior directo. directo o

El superior debe:

- » Transmitir el reporte a la Coordinación Administrativa con consentimiento previo.
- » No investigar por cuenta propia.
- » Mantener absoluta confidencialidad.

6.2. Coordinación de administración (CA)

Cualquier persona puede reportar directamente a la Coordinación Administrativa. LA CA debe acusar recibo en un máximo de 3 días hábiles.

6.3. Punto de Denuncias

Ofrece un canal seguro y confidencial, permitiendo reportes:

- » Anónimos
- » Con solicitud de intermediación

Si existe conflicto de interés con la CA o con la Dirección Ejecutiva, el reporte se escala automáticamente.

La línea oficial de denuncias puede ser vía telefónica al teléfono: +52 55 25 29 27 40 en un horario de 9:00 a 18:00 hrs. o al correo electrónico lineaetica@tm.org.mx.

7. INFORMACIÓN SUGERIDA EN UN REPORTE

- » Descripción de la situación
- » Personas involucradas y posibles testigos
- » Fechas, lugares y circunstancias
- » Cómo se obtuvo la información
- » Evidencias disponibles
- » Datos de contacto (opcional)

El reportante no debe realizar investigaciones por su cuenta.

8. RESPUESTA A LOS REPORTES

8.1. Acuse de recibo

- » Superior responsable y Punto Externo: máximo 3 días hábiles

- » CA: máximo 3 días hábiles

8.2. Proceso de gestión

Transparencia Mexicana sigue cinco etapas descritas en el Anexo 2:

1. Recepción y registro
2. Evaluación inicial
3. Decisión sobre acciones
4. Investigación (si procede)
5. Cierre y archivo

9. CONFIDENCIALIDAD

Transparencia Mexicana se compromete a proteger:

- » La identidad del reportante
- » La información sensible del caso
- » La privacidad de las partes involucradas

La identidad del reportante sólo puede divulgarse bajo:

1. Exigencia legal
2. Necesidad de prevenir daño grave
3. Necesidad investigativa estricta
4. Consentimiento explícito del reportante

10. PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS AL REPORTANTE

Transparencia Mexicana prohíbe toda forma de represalia, incluyendo:

- » Despido o degradación
- » Intimidación o acoso
- » Aislamiento

- » Daño reputacional
- » Modificación injustificada de funciones

El incumplimiento constituye una violación grave del Código de Conducta.

En casos de denunciantes externos aplicarían los mismos puntos excepto los relacionados con relación laboral.

11. APOYO AL REPORTANTE

Transparencia Mexicana ofrecerá:

- » Confidencialidad y privacidad, la información proporcionada sólo será compartida con el personal que necesite conocerla para resolver la queja.
- » Acompañamiento durante el proceso
- » Acceso a apoyo emocional o psicológico
- » Información clara sobre el procedimiento
- » Comunicación regular con la persona denunciante y la mantendrá informada sobre avances, acciones y decisiones.

12. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Colaboradores

Cumplir esta política, reportar cuando corresponda y salvaguardar la confidencialidad.

Coordinadores

Recibir reportes adecuadamente, transmitirlos a la Coordinación Administrativa y proteger a todas las partes.

Coordinación administrativa

Coordinar el proceso completo, garantizar confidencialidad, decidir acciones y supervisar investigaciones.

Dirección Ejecutiva

Gestionar casos escalados, implementar acciones y coordinar reportes obligatorios a autoridades.

Consejo Rector

Intervenir cuando existan conflictos de interés o implicación de altos cargos.

13. REGISTRO Y MANEJO DE DATOS

Transparencia Mexicana mantendrá registros seguros, confidenciales y limitados al tiempo estrictamente necesario, conforme a legislación aplicable.

Las solicitudes de acceso a datos personales se evaluarán caso por caso, protegiendo siempre la confidencialidad del reportante.

14. QUEJAS O REPORTES ANÓNIMOS

Transparencia Mexicana acepta reportes anónimos y los evalúa conforme a la evidencia disponible.

15. QUEJAS O REPORTES DE MALA FE

La presentación deliberada de información falsa o manipulada constituye una violación grave.

No se sancionan errores honestos.

16. TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Transparencia Mexicana podrá emitir informes agregados sobre tendencias y estadísticas sin divulgar información que comprometa la confidencialidad o la seguridad de las partes.

17. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El personal recibirá capacitación periódica sobre:

- » Reporte de violaciones
- » Conducta ética
- » Prevención de represalias
- » Roles y responsabilidades

18. REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La política será revisada cuando se requiera por cambios institucionales, normativos o legales.

19. MEJORA CONTINUA

Transparencia Mexicana evaluará regularmente su Sistema de Integridad para fortalecerlo y adaptarlo a mejores prácticas internacionales, garantizando protección, accesibilidad y confianza en los mecanismos de reporte.

1. Recepción y canalización inicial de los reportes

Cuando un reporte no se relacione con una posible violación a la integridad, la Coordinación Administrativa remitirá a la persona reportante —si su identidad es conocida— mediante llamada telefónica al +52 55 25 29 27 40 o al correo electrónico lineaetica@tm.org.mx.

Si la identidad de la persona reportante es desconocida, la CA deberá canalizar directamente el reporte, salvo que la naturaleza de la información haga inapropiado compartirlo.

Si el reporte sí se refiere a una posible violación a la integridad, la CA llevará a cabo una evaluación preliminar y asesorará a la Dirección Ejecutiva (DE) respecto de los pasos subsecuentes, que podrán incluir una investigación formal, medidas administrativas, procesos internos de queja, revisión de políticas institucionales, capacitación del personal, entre otros. En la mayoría de los casos, estas acciones serán dirigidas por la Coordinación Administrativa, en coordinación con las áreas relevantes.

2. Principios rectores de la respuesta institucional

La respuesta de Transparencia Mexicana ante violaciones a la integridad —incluyendo investigaciones y posibles medidas disciplinarias— deberá observar el debido proceso conforme a la normativa laboral aplicable.

En casos de violaciones interpersonales, especialmente aquellas relacionadas con

explotación, acoso o abuso sexual, el proceso se regirá por principios centrados en la víctima o persona sobreviviente. Esto implica evitar cualquier tipo de retraumatización y priorizar la seguridad, bienestar y preferencias de las personas afectadas y se basará en las políticas de Transparencia Mexicana en la materia.

3. Derecho de apelación

En cualquier etapa del proceso, las personas reportantes o afectadas podrán impugnar decisiones tomadas durante la gestión del caso. Para ello, podrán escalar el asunto a la Dirección Ejecutiva o, cuando corresponda, a la Presidencia del Consejo Rector.

Los derechos y protecciones legales de todas las personas involucradas —incluyendo aquellas señaladas por presunta mala conducta— deberán respetarse estrictamente. Si alguna de ellas considera que tales derechos han sido vulnerados, podrá buscar asesoría jurídica independiente.

4. Plazos del proceso de respuesta

Transparencia Mexicana procurará resolver los casos en un plazo aproximado de seis semanas. Este periodo podrá extenderse cuando existan razones justificadas, como casos complejos, incidentes graves o indisponibilidad de personas clave para la investigación. La CA informará a las personas involucradas cuando existan demoras significativas.

5. Actualizaciones durante el proceso

La CA proporcionará actualizaciones periódicas a las personas reportantes y/o afectadas, incluyendo:

- » Los pasos siguientes del proceso.
- » El plazo estimado para cada fase y para la retroalimentación correspondiente.
- » Las razones por las cuales, en su caso, la retroalimentación sea limitada.
- » La información sobre apoyos disponibles y medidas de protección implementadas.
- » Las responsabilidades tanto de la organización como de la persona reportante.
- » El resultado final del caso, cuando las normas de confidencialidad y protección de datos lo permitan.

La CA deberá equilibrar la necesidad de informar con las obligaciones de confidencialidad, privacidad y protección del proceso investigativo. No se divulgará información que pueda comprometer la integridad de la investigación o revelar datos confidenciales.

En casos de violaciones interpersonales reportadas por terceros, se requerirá consentimiento expreso de la persona afectada para compartir actualizaciones con la persona reportante.

6. Reporte a autoridades penales en su caso

Cuando un reporte o una investigación sugiera razonablemente la posible comisión de un delito, Transparencia Mexicana adoptará como política general la notificación proactiva a las autoridades competentes.

Únicamente en circunstancias específicas, y tras consulta con la CA, el equipo legal y/o la persona afectada, la DE podrá decidir no realizar dicho reporte. Estas circunstancias se limitan a:

- » Falta de consentimiento de la persona afectada.
- » Hechos de carácter menor donde la intervención policial sería desproporcionada.
- » Casos ya del conocimiento de las autoridades.
- » Situaciones donde el involucramiento policial represente un riesgo considerable para alguna persona.
- » Conductas cuya criminalización sea contraria a estándares de derechos humanos o a los valores de Transparencia Mexicana.

La protección de la reputación institucional no constituye un motivo válido para omitir la notificación.

7. Opciones internas alternativas de reporte

Transparencia Mexicana reconoce que en ciertos casos la persona reportante puede considerar inapropiado el canal ordinario. La política contempla rutas alternativas según los escenarios, incluyendo casos donde la CA o la DE estén involucradas o tengan un conflicto de interés. Estas disposiciones se mantienen íntegras en la versión oficial del documento.

Cualquier persona involucrada directa o indirectamente en los hechos reportados, o que tenga cercanía, subordinación o interés

personal en el caso, debería excusarse de participar en la recepción, evaluación, investigación o decisión del asunto.

8. Reporte externo a autoridades

El personal de Transparencia Mexicana conserva el derecho de reportar directamente a autoridades competentes, incluso sin haber utilizado los canales internos. En algunos casos, ello es una obligación legal.

En México, entre las autoridades competentes se encuentran:

Presencialmente:

» Acude a la Agencia del Ministerio Público (Fiscalía) más cercana. La policía también puede recibir tu denuncia e informará inmediatamente a la Fiscalía. Puedes encontrar las ubicaciones en los sitios web de las fiscalías estatales, como la Fiscalía General de Justicia de la CDMX.

En línea:

» Muchas fiscalías estatales ofrecen sistemas de "pre-denuncia en línea" o denuncia digital para ciertos delitos, como la Agencia de Denuncia Digital de la CDMX.

» La Fiscalía General de la República (FGR) también cuenta con un Centro de Denuncia y Atención Ciudadana (CEDAC) en línea.

Consideraciones clave

» La Policía o la Fiscalía deben recibir la denuncia. Ambas son autoridades competentes para iniciar el proceso.

» La denuncia puede ser verbal o escrita.

» Es importante dejar constancia del día y hora en que se presenta la denuncia.

» Para delitos de índole federal, la entidad correspondiente es la Fiscalía General de la República (FGR).

9. Queja o reporte público

Transparencia Mexicana reconoce que la denuncia pública forma parte del derecho a la libertad de expresión.

Este tipo de divulgación puede ser considerada cuando:

» No hubo acción adecuada tras un reporte interno y/o externo dentro de un plazo razonable (generalmente 3 meses, extensible a 6).

» Exista riesgo inminente para el interés público.

» Haya probabilidad alta de represalias o baja expectativa de que el caso sea atendido efectivamente.

Exceptuando las personas afectadas por violaciones interpersonales, el personal debe utilizar previamente los canales internos o autoridades antes de acudir a la divulgación pública.

10. Protección de las personas reportantes

La política extiende protección a:

» Personas que realizan reportes de buena fe, incluso si la información resulta inexacta.

» Familiares y personas cercanas.

» Entidades legales vinculadas a la persona reportante.

» Personas que brinden apoyo o intenten hacerlo.

- » Quienes participen en el manejo del reporte o queja.
- » Personas que se nieguen a participar en conductas indebidas.

11. Confidencialidad y protección de la identidad

Toda la información será tratada con estricta confidencialidad y sólo será compartida bajo el criterio de necesidad estricta.

Las personas reportantes podrán utilizar el teléfono y correo electrónico proporcionado y solicitar la eliminación de datos que puedan revelar su identidad.

En algunos casos, la ley puede obligar a divulgar la identidad ante autoridades, tribunales u otras partes procesales. La CA deberá notificar a la persona reportante cuando esto sea posible y evaluar medidas adicionales de protección.

La identidad de la persona reportante sólo podrá revelarse sin su consentimiento cuando exista evidencia clara de que actuó de mala fe.

Revelación de Identidad y Confidencialidad

La identidad de la persona denunciante sólo podrá divulgarse con su consentimiento expreso para la recepción, gestión y supervisión de los reportes. Al solicitar dicho consentimiento, se deberá proporcionar por escrito una explicación de por qué se considera necesaria la divulgación de su identidad, a quién se divulgará y qué medidas adicionales se aplicarán para protegerla de un trato injusto o represalias.

La identidad de la persona denunciante no deberá revelarse a la persona o personas implicadas en una posible falta (la “Parte Acusada”), salvo en circunstancias en las que exista una obligación legal, como se mencionó anteriormente. En caso de acciones disciplinarias, la Parte Acusada tendrá derecho a responder a las pruebas en su contra (compiladas durante el proceso de investigación), pero este derecho no incluye conocer la identidad de quien presentó la queja.

En situaciones de violaciones interpersonales a la integridad, la identidad de la persona denunciante o afectada puede inferirse por los hechos y la naturaleza del incidente. Lo mismo puede ocurrir en casos no interpersonales donde únicamente la persona denunciante pudo haber conocido o presenciado la conducta en cuestión. Las opciones de confidencialidad en estos casos deberán discutirse entre la CA y la persona denunciante/afectada antes de iniciar una investigación.

Quejas o reportes Anónimos

Transparencia Mexicana reconoce plenamente el derecho de las personas denunciantes a permanecer en el anonimato. Los reportes anónimos enviados a través de los canales internos contemplados en esta política (por ejemplo, cartas sin firma o correos electrónicos anónimos) serán tratados con la misma seriedad que los reportes no anónimos y se mantendrá la confidencialidad correspondiente.

No obstante, el anonimato tiene limitaciones:

» Transparencia Mexicana enfrentará dificultades prácticas para brindar protección integral a una persona cuya identidad es desconocida.

» La evaluación de la queja o reporte podría verse limitada si no es posible solicitar información adicional o aclaraciones.

» La persona denunciante no podrá ser informada sobre el progreso o el resultado de la investigación.

Por ello, aunque Transparencia Mexicana acepta reportes anónimos y respeta la decisión de quienes optan por permanecer anónimos, se recomienda llamada vía telefónica +52 55 25 29 27 40 en un horario de 9:00 a 18:00 hrs. o enviar un correo electrónico a lineaetica@tm.org.mx Este canal garantiza mayor protección de la identidad —al no ser divulgada a quien maneja el caso— y permite la comunicación a través de un intermediario independiente.

Alternativamente, quienes deseen mantenerse anónimos pueden considerar medios alternativos de contacto no nominativos, como cuentas de correo anónimas.

Protección contra el Trato Injusto

Transparencia Mexicana tomará las medidas necesarias para prevenir y remediar todo trato injusto que resulte de un reporte interno o externo.

¿Qué se considera trato injusto o represalia?

Cualquier acto u omisión, directo o indirecto, amenazado, recomendado o ejecutado, que ocurra en un contexto laboral relacionado con el reporte. Incluye, por ejemplo:

- » suspensión o despido
- » degradación o denegación de ascensos
- » cambios desfavorables en funciones, cargas laborales o horarios
- » exclusión injustificada de tareas o eventos
- » restricciones de recursos, presupuestos o personal
- » denegación de capacitación
- » evaluaciones de desempeño negativas
- » investigaciones injustificadas o divulgación de sus resultados
- » sanciones disciplinarias, amonestaciones o penalidades
- » coerción, hostigamiento, intimidación u ostracismo
- » discriminación o trato injusto
- » falta de conversión de contratos temporales en permanentes cuando existía expectativa legítima
- » no renovación o terminación anticipada de contratos
- » daños reputacionales, financieros o pérdida de ingresos
- » inclusión en listas negras
- » cancelación anticipada de contratos de bienes o servicios

Protección contra Acciones Legales

Transparencia Mexicana no celebrará acuerdos que limiten los derechos y

protecciones de las personas denunciantes. No emprenderá acciones legales contra quienes presenten quejas o reportes conforme a esta política, ni contra quienes revelen información restringida relevante al hacer un reporte interno o externo bajo esta política.

Estas protecciones no aplican a quienes divulguen información falsa, incorrecta o deliberadamente engañosa.

Quejas por Trato Injusto o por Incumplimiento de Confidencialidad

Las quejas de trato injusto o por incumplimiento de confidencialidad pueden presentarse a través del correo electrónico lineaetica@tm.org.mx. Se aplicarán las mismas medidas y procedimientos descritos en ella.

Quienes resulten responsables de trato injusto pueden enfrentar medidas disciplinarias, incluido el despido, y ser reportados a las autoridades si su conducta constituye una violación legal.

Cuando las represalias provengan de personas asociadas a Transparencia Mexicana fuera de la estructura base, la CA escalará el caso con la Dirección Ejecutiva.

Si el trato injusto proviene de terceros externos (p. ej., proveedores), Transparencia Mexicana puede considerar acciones legales civiles, penales o administrativas, incluso la terminación del contrato.

Remedios y Compensación por Trato Injusto

Si se determina que hubo trato injusto, Transparencia Mexicana tomará medidas para detenerlo y proteger el bienestar físico, financiero y psicológico de la persona, además de remediar cualquier pérdida.

Cuando sea posible, la persona denunciante debe ser restablecida a la situación en que se encontraba —o estaría— si no hubiera sufrido represalias.

Las acciones de reparación pueden incluir:

- » reincorporación al puesto previo o a uno equivalente
- » restauración de oportunidades de ascenso o capacitación
- » restitución de funciones
- » reconocimiento del tiempo perdido e impacto en desempeño
- » retiro de litigios en contra de la persona denunciante
- » eliminación de registros que puedan conducir a listas negras o represalias futuras
- » relanzamiento de procesos de contratación o adquisiciones
- » restablecimiento de contratos cancelados
- » disculpas formales

SEGUIMIENTO Y RECURSOS DE APOYO DISPONIBLES

Transparencia Mexicana brinda recursos de apoyo antes, durante y después del proceso de reporte. Esta información está disponible para todo el personal a través de la Coordinación Administrativa, y se proporcionará de manera proactiva a las personas denunciantes o afectadas.

Recursos internos

- » Coordinaciones de equipo
- » Coordinación administrativa

COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

Esta política estará disponible para todas las personas colaboradoras de Transparencia Mexicana y para el público. La CA deberá capacitar al personal regularmente de acuerdo con sus funciones en el Sistema de Integridad.

El mecanismo deberá:

- » Publicarse en el sitio web de Transparencia Mexicana
- » Incluirse en programas de inducción y capacitaciones
- » Mencionarse en acuerdos con colaboradores, proveedores, consultores y otros actores.

MONITOREO CONTINUO Y REVISIÓN

La Coordinación Administrativa deberá revisar continuamente la efectividad de esta política. Cada año recopilará y analizará datos sobre reportes informales y formales, tipos de casos, procesos de resolución y retroalimentación de las personas denunciantes.

Los datos estadísticos se comunicarán anualmente al personal.

La política será revisada y mejorada anualmente por la Coordinación Administrativa en colaboración con las partes relevantes.

ANEXO 2: Proceso General de Respuesta

Los cinco pasos generales son:

1. **Recepción** del reporte y acuse de recibo.
2. **Evaluación inicial** de suficiencia y riesgos.
3. **Investigación** conforme a principios de objetividad y confidencialidad.
4. **Decisión** sobre acciones e instancia competente.
5. **Cierre**, comunicación y archivo seguro.

Paso 1: Recepción del Reporte

Reportes recibidos por el correo electrónico:

- » La CA confirma recepción (3 días hábiles).
- » La CA confirma recepción a la persona denunciante (si es identificable) en un plazo de 3 días hábiles.

Reportes recibidos directamente por la CA:

- » La CA confirma recepción dentro de 3 días hábiles.

Paso 2: Evaluación del Reporte

La CA:

1. Documenta y evalúa si el reporte constituye una posible violación a la integridad.
2. Si no lo es, dirige a la persona denunciante al canal adecuado
3. Si sí lo es, realiza una investigación preliminar y asesora a la Dirección Ejecutiva sobre el paso siguiente.

Posibles resultados:

- » **Se justifica una investigación formal:** Avanza al Paso 3.
- » **Se requieren acciones no investigativas** (referencias, capacitación, mediación, análisis de riesgos): Avanza al Paso 4.
- » **No se requiere acción adicional:** Avanza al Paso 5.

La persona denunciante o afectada recibe comunicación de los resultados. Puede interponer apelación ante la Dirección Ejecutiva o ante la Presidencia del Consejo Rector.

Paso 3: Investigación del Reporte

El procedimiento se detalla en el Protocolo de Investigación (pendiente). La investigación debe seguir el debido proceso y, cuando corresponda, principios centrados en la víctima/sobreviviente.

La orden de investigar proviene de la Dirección Ejecutiva y la investigación puede realizarla la CA o una entidad externa supervisada por la CA.

Paso 4: Decisión y toma de Acciones

Una vez concluida la investigación, la CA asesora a la Dirección Ejecutiva sobre las medidas correspondientes

- » Mediación
- » Capacitación
- » Cambios de políticas
- » Acciones de apoyo o reparación
- » Disculpas

» Sanciones o acciones correctivas proporcionales si se confirma una violación a la integridad

La Dirección Ejecutiva decide, junto con el equipo administrativo y la asesoría legal, las medidas disciplinarias y acciones de seguimiento.

Cuando, derivado de una evaluación preliminar, investigación interna o resolución institucional, se determine la existencia de una violación a la integridad, Transparencia Mexicana podrá adoptar medidas disciplinarias, correctivas, contractuales, administrativas o legales, conforme a la gravedad de los hechos, el nivel de responsabilidad, el daño causado, la reincidencia y la normativa aplicable.

Las medidas podrán incluir, de manera enunciativa más no limitativa:

1. Amonestación verbal: Llamado de atención verbal por conductas leves o incumplimientos menores a políticas internas, dejando constancia interna cuando corresponda.

2. Amonestación escrita: Notificación formal por escrito respecto de incumplimientos a obligaciones, políticas institucionales o estándares de conducta, integrándose al expediente correspondiente.

3. Suspensión temporal: Separación temporal de funciones, actividades, acceso a sistemas, representación institucional o relación laboral/contractual mientras se desarrolla una investigación o como medida disciplinaria posterior.

4. Terminación de la relación laboral o contractual: Terminación de la relación laboral, de prestación de servicios, consultoría, voluntariado, colaboración o cualquier otro vínculo con Transparencia Mexicana, conforme a la legislación aplicable y a los instrumentos contractuales correspondientes.

5. Rescisión o terminación de contratos con proveedores, aliados o terceros: Suspensión, rescisión o terminación anticipada de contratos, convenios o relaciones comerciales con proveedores, consultores, socios implementadores, aliados o terceros involucrados en violaciones a la integridad.

6. Denuncia o notificación ante autoridades competentes: Presentación de denuncias, avisos o reportes ante autoridades administrativas, laborales, civiles, penales, fiscales o regulatorias cuando los hechos puedan constituir una infracción legal, administrativa o delito.

7. Medidas de reparación y restitución: Acciones dirigidas a reparar daños ocasionados a personas afectadas o a la organización, incluyendo, según corresponda:

- » disculpas institucionales;
- » restitución de funciones, derechos u oportunidades;
- » medidas de apoyo psicológico o acompañamiento;
- » fortalecimiento de controles internos;
- » capacitación obligatoria;
- » implementación de medidas correctivas o preventivas.

8. Medidas cautelares o preventivas

Durante el proceso de evaluación o investigación, Transparencia Mexicana podrá implementar medidas preventivas proporcionales para proteger a las personas involucradas, preservar evidencia, evitar represalias o prevenir daños adicionales.

Este mecanismo tiene sus complementos en las políticas de Transparencia Mexicana que se pueden consultar en el sitio web: <https://tm.org.mx/Historico/#politicas>

Actualización de política: mayo 2026.

9. Principios aplicables

Toda medida disciplinaria o correctiva deberá observar:

- » el debido proceso;
- » la confidencialidad;
- » la proporcionalidad;
- » la presunción de inocencia;
- » la protección contra represalias;
- » la legislación laboral y de derechos humanos aplicable.

La determinación de las medidas corresponderá a la Dirección Ejecutiva, con apoyo la Coordinación Administrativa, el área legal y, cuando corresponda, el Consejo Rector.

Paso 5: Cierre, comunicación y archivo del Caso

La CA:

- » Asegura el archivo adecuado de expedientes y evidencias.
- » Comunica los resultados a las personas denunciadas o afectadas, según corresponda.
- » Garantiza la conservación de registros disciplinarios en el archivo de recursos humanos.

Sobre Transparencia Mexicana

El trabajo de Transparencia Mexicana (TMX) en anticorrupción está al servicio de las personas. Somos una organización de la sociedad civil que trabaja en el control de la corrupción e impunidad en México y el mundo. En Transparencia Mexicana desarrollamos e implementamos proyectos, iniciativas y propuestas de política pública que trascienden las consignas políticas y que buscan generar cambios concretos en la institucionalidad y las comunidades. Transparencia Mexicana es el capítulo mexicano de Transparencia Internacional, la coalición global conformada por 108 países dedicada a combatir la corrupción.

Datos de contacto

WhatsApp: [552 529 2740](https://wa.me/525292740)

X: [@IntegridadMx](https://twitter.com/IntegridadMx)

Instagram [/transparencia_mexicana](https://www.instagram.com/transparencia_mexicana)

Facebook: [@TransparenciaMexicana](https://www.facebook.com/TransparenciaMexicana)

Telegram: [@IntegridadMx](https://t.me/IntegridadMx)

Canal: t.me/transparenciamexicana



TMX