



**CONTINUACION DE LA SESION ORDINARIA 08 (OCHO) DE LA
COMISION EDILICIA PERMANENTE DE DERECHOS HUMANOS,
EQUIDAD DE GENERO Y ASUNTOS INDIGENAS. (PARTE VII)**

15 de agosto de 2023

Eva María de Jesús Barreto: Buenas tardes compañeros vamos a dar continuación a la sesión ordinaria número 8 de la comisión edilicia permanente de Derechos Humanos equidad de género y asuntos indígenas de este honorable ayuntamiento de Ciudad Guzmán Jalisco municipio de Zapotlán el Grande Jalisco por lo que paso a hacer lectura de la lista de asistencia para declarar quorum legal. -----

COMISIÓN CONVOCANTE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GÉNERO Y ASUNTOS INDÍGENAS.		Presente	Ausente
Presidenta	Lic. Eva María de Jesús Barreto	✓	
Vocal	Lic. Yuritzi Alejandra Hermosillo Tejeda	✓	
Vocal	Lic. Raúl Chávez García	✓	
COMISIÓN COADYUVANTE DE REGLAMENTOS Y GOBERNACIÓN			
Presidenta	Lic. Magali Casillas Contreras	✓	
Vocal	Ing. Jesús Ramírez Sánchez	✓	
Vocal	Lic. Jorge De Jesús Juárez Parra:	✓	
INVITADOS			
	Titular del órgano interno de control: Lic. Nidia Araceli Zúñiga Salazar	✓	
	en representación del licenciado José de Jesús Núñez González la psicóloga Sarahí	✓	

JR

Yuri

Eva María de Jesús Barreto: bien, [inaudible], nos quedamos en bueno, solamente íbamos a revisar ya en el protocolo que todos los artículos fueran correctos, que los cambios se hayan dado y al último es un esquema, [inaudible], un pronunciamiento de cero tolerancia a las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral y que deberá comunicarse periódicamente a los servidores públicos a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulte idóneos [inaudible] que el personal de primer ingreso reciba la capacitación, brindar facilidades para el



proceso formativo promover la cultura institucional contar con el número necesario de personas consejeras para la atención de primer contacto adoptar medidas cautelares para la o el denunciante o víctima [inaudible] Y a la provisión de mecanismos de actuación que atiendan a las víctimas y resuelva el conflicto reafirmar el compromiso para erradicar las conductas de hostigamiento definir el hostigamiento acoso sexual o laboral de conformidad con lo establecido en la Ley General de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y la ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Estado de Jalisco expresar el contenido de pronunciamiento la prohibición de estas conductas las cuales incluye al personal y personal sin nombramiento como personas prestadoras de servicio social personal de honorarios y personas subcontratadas entre otras, [inaudible] explicar el compromiso e interpretar y aplicar el protocolo para la prevención atención y sanción del hostigamiento o acoso sexual o laboral en pleno respeto de los Derechos Humanos establecer compromisos particulares de las dependencias municipal para erradicar las conductas de hostigamiento o acoso sexual o laboral mismos que deben ser informados a las dependencias administrativas responsables de la operación de este protocolo promover e incentivar una cultura de denuncia promover una cultura de consentimiento y masculinidades alternativas [inaudible] gubernamental en conjunto con los secretarios generales de los sindicatos [inaudible] de los sindicatos coordinarán la realización de campañas informativas brigadas de capacitación generación y seguimiento de estadísticas por dependencias y en general de las acciones que estime pertinente realizar en ejercicio de sus atribuciones reglamentarias apegadas a los objetivos estrategias y líneas de acción contempladas en el plano municipal de desarrollo y gobernanza en materia de prevención atención sanción y erradicación de la violencia laboral [inaudible], numero 22 el órgano interno de control dará seguimiento a la planeación, ejecución y evaluación de sanciones específicas de prevención, atención, de conductas de hostigamiento de acoso sexual, [inaudible] la dirección general de administración e innovación gubernamental deberá incluir en sus programas anuales cursos de sensibilización y capacitación a las personas que intervengan [inaudible], las sesiones de sensibilización, capacitación, información, que implemente la dirección general de administración e innovación gubernamental deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca el comité [inaudible], el comité de ética pondrá a disposición de las distintas áreas cursos en materia de hostigamiento acoso sexual o laboral para la sensibilización capacitación o formación de sus recursos humanos de manera progresiva para el buen funcionamiento de la administración pública municipal [inaudible], a ver Jorge, el artículo 25 dice: el comité de ética pondrá a disposición de las distintas áreas cursos

JR

Yuri



en materia de hostigamiento o acoso sexual o laboral [inaudible] actos de hostigamiento sexual de manera [inaudible], mas no [inaudible], los siguientes, [inaudible] comentarios y preguntas invasivas sobre el aspecto de la vida sexual y orientación sexual hacer insinuaciones pedir citas o relaciones sexuales presionar después de una ruptura sentimental y llamadas telefónicas o mensajes de voz para incitar a actos sexuales y las conductas no verbales acercamientos excesivos miradas insinuantes silbidos gestos y señas de connotación sexual persecución intento de tocamiento mensajes de texto cartas correos electrónicos incitando actos sexuales exposición de objetos pornográficos y exhibicionismo de carácter sexual y el verbal con contacto físico que son abrazos o besos no deseados tocamientos pellizcos y roces acorralamiento y presión o amenaza para acceder a actos sexuales no deseados en los actos físicos [inaudible] y se considera acto de acoso sexual de manera [inaudible] más no limitativa a los siguientes: primero toda conducta de naturaleza sexual no deseada en el que no exista una subordinación de la víctima con quien perpetra el acto en donde se manifiesta un ejercicio de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo independientemente de que se realice en uno o varios eventos y las injurias sexistas las agresiones las actitudes machistas la proxemia los filtros culturales y los tratamientos [inaudible] y eso es el acoso sexual o el hostigamiento sexual en la sección segunda habla del hostigamiento acoso laboral artículo 29 cambia [inaudible] medidas organizacionales vienen enumeradas aislamiento social ataques a la vida privada de la persona violencia física agresiones verbales agresiones psicológicas y se acaban, [inaudible] después del capítulo sexto medidas nacionales aislamiento social ataques a la vida privada de la persona violencia física agresiones verbales agresiones psicológicas y ya después el capítulo sexto habla del primer contacto de la atención de casos de hostigamiento de acoso sexual o laboral y las vías e instancias competentes [inaudible] sería la persona consejera el comité de ética y el órgano interno de control y el 35 para la atención de casos de violencia en materia laboral incluyendo el hostigamiento, acoso sexual o laboral en centros de trabajo la persona consejera y el comité de ética deberá comunicar a la presunta víctima la existencia de distintas vías para la solución del caso y se enumera primero fiscalía general del estado segundo procuraduría social tercero secretaría de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres del estado de jalisco cuarto comisión estatal de derechos humanos o quinto cualquier entidad pública protectora de derechos fundamentales asimismo se deberá recordar a la presunta víctima que el procedimiento en el marco del protocolo no limita su derecho a iniciar procesos por otras vías jurisdiccionales como la civil o la penal y el capítulo séptimo de la atención del hostigamiento o acoso sexual o laboral en los casos de que se presenten señalamientos de conductas por

JR

Jun

[Handwritten signatures and initials in blue ink]



hostigamiento de acoso sexual o laboral las dependencias y entidades de la administración pública municipal de Zapotlán el grande que de acuerdo con sus facultades atribuciones tienen injerencia en cualquier etapa del procedimiento planteado en las presentes disposiciones deberán en primer término garantizar la protección y los derechos de las personas que acuden a manifestar la comisión de un posible hecho victimizaste. De la atención en artículo 37 [inaudible] y viene enumerado lo que se deberá realizar el primero, **Jorge De Jesús Juárez Parra:** [inaudible], ese esto verdad, [inaudible] el 37 es este artículo **Eva María de Jesús Barreto:** de ahí nos fuimos revisando artículo por artículo para ver dónde podíamos insertar [inaudible] para cualquier integrante del primero sería cualquier integrante del comité de ética además de la persona consejera podrá fungir como primer contacto. En caso de emergencia de la presunta víctima recordemos que el comité de ética estaba integrado por el presidente municipal el regidor de derechos humanos y el director del ay no recuerdo **Yuritzi Alejandra Hermosillo Tejeda:** las síndico también [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** [inaudible] pueden ser pueden fungir ellos como primer contacto. para la integración de una denuncia quien estará obligado u obligada a proporcionar la asesoría correspondiente atendiendo con perspectiva de género y enfoque a derechos humanos actuando con ética y confidencialidad sin generar ningún juicio de valor o prejuicio basado en estereotipos de género deberá transmitir mensajes claros mediante un lenguaje accesible y simple garantizará la integridad física y psicológica de la presunta víctima sin revictimizar y expresando el alcance de sus atribuciones segundo la persona que fungió como primer contacto auxiliará a la persona, a la presunta víctima en la narrativa de los hechos para proceder con su denuncia la cual deberá constar por escrito y ser firmada haciendo uso del guion de entrevista y formatos de denuncias provistos por la dirección de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres aquí este Yadi tiene utiliza unos anexos donde viene ella va insertando el nombre y viene así como [inaudible] son los que ella utiliza, y aquí viene enumerado los hechos [inaudible] y ya los van ella va escribiendo haciendo uso del guion de entrevista y formatos de denuncia provistos por la dirección de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres cabe destacar la importancia de este momento para cumplir con los principios del protocolo para evitar la revictimización es necesario recuperar la mayor información posible en el primer contacto de aproximación de la presunta víctima tercero la persona que fungió como primer contacto deberá hacer del conocimiento de la secretaria ejecutiva del comité de ética, la narrativa de los hechos para convocar a sesión extraordinaria para la planificación y ejecución de medidas preventivas, a la par deberá dar vista al órgano interno de control en la administración pública municipal de conformidad a la ley general de responsabilidad

JR

Yuri



administrativa [inaudible] ley de responsabilidades políticas y administrativas del estado de jalisco para que este inicie la investigación, así como al resto de los integrantes del comité de ética respecto de todos los casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral, esto con el objetivo de que se [inaudible] recomendaciones y asegure que el seguimiento del caso se llevara cabo [inaudible] cuarto el comité de ética podrá solicitar al órgano interno de control que emita medidas cautelares

Jorge De Jesús Juárez Parra: pero a ver que es esa parte eso no va **Eva María de Jesús Barreto:** el comité de ética no puede solicitar **Jorge De Jesús Juárez Parra:** [inaudible] el comité de ética podrá denunciar los hechos al órgano interno de control [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** y borramos que emita [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** sí y es cuando ya estás señalando a un probable responsable, donde ya se inició un procedimiento de responsabilidad administrativa, no en la investigación hay dos etapas, en el procedimiento que marca la ley general de responsabilidades, uno es la investigación una vez que el órgano interno de control a través de su área de investigaciones determina que sí existe la posible falta administrativa [inaudible] mediante un informe de presunta responsabilidad administrativa al área de responsabilidades del órgano interno de control y este a su vez hace el llamado al presunto responsable para que se defienda para que diga si sí fue o no fue si se hizo o no hizo. Porque en reiteradas ocasiones les he comentado que las obligaciones de los servidores públicos se basan en hacer o no hacer, en hacer algo que sí estabas obligado a haber hecho y no lo hiciste o [inaudible] en haber omitido hacer algo que estabas obligado a hacer y es hasta en esa etapa donde puede la autoridad de responsabilidades emitir una solicitud de medidas cautelares que la ley prevé que tendrían que ser solicitadas es el artículo 123 autoridad substanciadora para evitar el ocultamiento de destrucción de pruebas que impidan la continuidad de los efectos perjudiciales de la presunta falta administrativa que eviten la obstaculización del adecuado desarrollo del procedimiento de responsabilidad administrativa no tiene nada que ver con una medida que se pueda dictar en este [inaudible] **Jorge De Jesús Juárez Parra:** si por eso, [inaudible] creo que está bien no, el comité [inaudible], en el número 4, el comité de ética [inaudible], **Eva María de Jesús Barreto:** ¿lo dejamos como podrá o deberá? [inaudible], quinto todas las denuncias en materia de hostigamiento acoso sexual o laboral presentadas, así como las medidas preventivas y de reeducación que en su caso hayan sido determinadas por la autoridad competente obligatoriamente deberá hacerse del conocimiento al presidente municipal. Sexto para el caso de la presunta víctima de personal sindicalizado al sindicato coadyuvará con la persona consejera en la atención de caso de hostigamiento, acoso sexual o laboral séptimo la persona consejera deberá informarle respecto del procedimiento que haya que ha iniciado y

JR

Yuri



asesorarlo en caso de que requiera apoyo o intervención médica psicológica jurídica o cualquier otra que resulte necesaria el octavo finalmente se reitera la importancia de hacer una narración detallada de los hechos porque aún si la presunta víctima cree no contar con evidencia puede que en la narración surja alguien alrededor del hecho que pudo dar aviso de ver que las personas se fueron juntas o juntos que se le mandó llamar a un lugar privado que siempre se acercaba a su oficina etcétera entre más específica y clara sea la entrevista es de mayor utilidad para que el órgano interno de control pueda encontrar testigos datos para corroborar o reconstruir la narración [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** control puede ser que en la narrativa sí le den argumentos al comité de ética por ejemplo a las síndico al presidente o a quien le tengan que dar cuentas de esas presuntas conductas no nada más al órgano interno [inaudible] las autoridades obligadas a observar el presente protocolo y ya no cierras nada más [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** [inaudible] obligadas pueden encontrar testigos datos para corroborar y reconstruir la narración recordemos que uno de los principales objetivos del protocolo cero es no reproducir la revictimización por ello este primer momento de contacto con la presunta víctima es sumamente importante ya que al hacer una buena reconstrucción y recopilación de la información se podrá evitar que la presunta víctima pase por distintos procesos una y otra vez los cuales pueden generar más secuelas a su integridad emocional pasamos al artículo 38 para generar una entrevista que proteja los derechos de la víctima desde el primer contacto es necesario atender con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos segundo generar un ambiente de confianza en el que la víctima se sienta respetada y permitan la apertura al diálogo tercero actuar con ética y confidencialidad en todo momento cuarto informar los alcances de la entrevista quinto no generar ningún juicio de valor o prejuicio en estereotipo de género sexto actuar con empatía ante la situación que enfrenta la persona séptimo transmitir mensajes claros mediante el lenguaje accesible y simple octavo garantizar la integridad física y psicológica de la presunta víctima noveno no revictimizar y décimo expresar con pertinencia al alcance de sus atribuciones **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** actuar con empatía e imparcialidad más bien ahí no porque empatía este era psicóloga si nos puede apoyar qué es empatía ponernos en el lugar del otro y de repente esperamos que también se ponga a llorar con nosotros la autoridad verdad pero no, no nos vamos a poder poner a llorar junto con ellos requerimos ser imparciales objetivos y demostrar ni en dado momento reírnos o en determinado momento ponernos a llorar [inaudible] porque sí han confundido esa parte en algunas personas no nos podemos poner a ni a reírnos ni a llorar es neutro creer lo que están diciendo y ahí no podemos actuar de una manera distinta **Eva María de**

JR

Turi



Jesús Barreto: [inaudible] con respeto ante la situación que enfrenta la persona **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** así es **Eva María de Jesús Barreto:** y pasamos al capítulo octavo investigación substanciación y sanción del hostigamiento acoso sexual o laboral y sección primera substanciación ante el comité de ética artículo 38, artículo 39 los casos de hostigamiento acoso sexual o laboral de los que conozca el comité se desahogarán conforme a lo dispuesto en las leyes vigentes en materia sin conciliación entre las partes y se resolverá con el menor tiempo posible aquí este leemos artículo 40 la persona consejera pondrá en conocimiento del comité la narrativa de los hechos que haya formulado la presunta víctima y dará seguimiento de la atención ante este la persona que presida el comité sin prejuzgar o estereotipar sobre la veracidad de los hechos y atendiendo a las circunstancias del caso podrá dictar medidas preventivas que tiendan a la protección de la presunta víctima a las cuales deberán darse, [inaudible] integridad física y psicológica y después el comité de ética comunicará por escrito a la a la presunta víctima y a la persona consejera las observaciones y recomendaciones adoptadas por este para que en su caso de el acompañamiento correspondiente artículo 41 el comité de ética dará vista al órgano interno de control de las conductas que puedan constituir responsabilidad administrativa en términos de la normatividad aplicable en la materia pasamos a la sección segunda investigación ante el órgano interno de control artículo 42 una vez recibida la denuncia ante el órgano interno de control el órgano interno de control acordará el inicio de la investigación conforme a la ley general de responsabilidades administrativas y la ley de responsabilidades políticas y administrativas del estado de jalisco [inaudible] pasamos a la sección tercera sanciones del hostigamiento o acoso sexual o laboral artículo 43 el órgano interno de control determinará la responsabilidad a que haya lugar e impondrá en su caso las sanciones administrativas respectivas [inaudible] para la modificación de conductas medidas de protección artículo 44 son aquellas que se determinarán con el fin de evitar daños de difícil o imposible reparación mismas que se darán a conocer a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos las medidas de protección se podrán aplicar en cualquier momento del procedimiento con la finalidad de garantizar la protección de la presunta víctima en el lugar de trabajo artículo 45 para la determinación medidas de protección se deberá atender los siguientes principios primero no se deberá prejuzgar la veracidad de los hechos segundo prevenir posibles actos en los que la presunta persona agresora pudiera tomar represalias contra la presunta víctima tercero ser empático con las partes [inaudible] ser respetuoso con las partes [inaudible] artículo 46, las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta con el fin de

JR

Yuri



proteger a la presunta víctima [inaudible] a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el lugar de trabajo [inaudible] acciones de sensibilización el área particular reubicación física o cambio del área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora c ,cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente de autorización para realizar funciones fuera del lugar de trabajo e en caso de considerarse necesario licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación f otras medidas que considere el comité de ética que otras medidas que a consideración del comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral [inaudible] ser implementadas aun sin la petición de la presunta víctima cuando el comité de ética lo considere necesario atendiendo a los principios rectores de este protocolo y la segunda sección es medidas para la modificación de conducta artículo 47 las medidas para la modificación de conducta serán determinadas por el comité de ética cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima estas medidas tendrán como propósito la modificación de la conducta de la persona agresora frente a la víctima y el resto de sus compañeras o compañeros de trabajo las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta atendiendo a los méritos de denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el lugar de trabajo sería a, cursos o talleres de sensibilización concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora b, acciones de sensibilización al área afectada para las conductas de violencia laboral c, reubicación física o cambio del área de la víctima o persona agresora según se considere conveniente d, cambio de horario de la víctima [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** por eso te comento que no me da el cambio de horario de la víctima o persona agresora no es un cambio de conducta es una medida de prevención e incluso la terminación de la relación laboral es una sanción y tampoco debería de estar en un cambio de conducta será nada más cursos y talleres y acciones de sensibilización [inaudible] porque ahí te deja un panorama abierto de lo que puedes hacer para modificar la conducta bien sea que les pases una película bien sea que les des un curso taller bien sea que este hagas una plática una conferencia psicológica lo dejas ya abierto a que pudiera darse una medida que te pueda apoyar a la modificación de la conducta y **Eva María de Jesús Barreto:** otras medidas que consideran para la [inaudible] de conducta incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresor [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** el apercibimiento es una sanción o una llamada de atención si tú quieres pero ya estás dando por hecho que incurrió en una falta sí y entonces si vamos a echar mano de un derecho humano que es la presunción de inocencia no podemos

JR

TUM



de entrada señalar que lo vamos a percibir sin haber agotado todas las instancias
Eva María de Jesús Barreto: entonces quedó así otras medidas que se consideren para la modificación de la conducta y vamos en el 49 así mismo será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada [inaudible] difusión del procedimiento para la atención de los casos de violencia [inaudible] **Jorge de Jesús Juárez Parra:** el 49 es cuando ya sucedió las cosas y ahora vamos a que el área vuelva otra vez a tener la normalidad como tal
Eva María de Jesús Barreto: de la dirección [inaudible] otras medidas que se considera para la mejora del ambiente laboral y climas organizacional del área afectada incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del lugar de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada [inaudible] otras medidas que se consideren para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** oportunidad de que de cómo es general podrás optar otras medidas que te ayuden a mejorar el clima organizacional del área **Eva María de Jesús Barreto:** y ya pasamos al capítulo décimo registro de casos de hostigamiento acoso sexual laboral el comité contará con un registro de casos de hostigamiento acoso sexual o laboral el cual contendrán sus causas y sus características y las determinaciones recomendaciones o medidas que se hayan adoptado sobre el caso **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** registro documental el comité contará con un registro documental de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral el cual contendrá sus causas sus características imaginemos que ya tienes tu libro aquí para el registro qué le pondrías qué sería lo ideal que tú puedas tomar tu libreta y decir qué te sirve el departamento el presunto la víctima este características resolución sanción para qué para qué es un registro es para contar con antecedentes y ver si no hay una consulta repetida en un departamento repetido a una víctima repetida laboral **Jorge De Jesús Juárez Parra:** [inaudible] generando pues él los antecedentes como tal el, estamos hablando de hostigamiento laboral o acoso sexual, pero aun así tengo entendido que todo lo que [inaudible] termina en el expediente no? [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** aquí mi opinión es en relación a que tú cuentes con un antecedente e identifiques el departamento que está haciendo sujeto a ese tipo de conductas para evitar que se reitere la conducta sin embargo sí debemos de cuidar el no poner o evitar poner a las personas involucradas porque si se resuelve que no hay sanción estás dando a conocer datos sensibles de una posible falta que a lo mejor no ocurrió y quien llegue a revisar ese expediente pues ya con el solo hecho de ver tu nombre ahí cómo que presunto acosador fulanito perenganito y es una sanción social que debemos de evitar también porque como dicen nadie es responsable hasta que se demuestre lo contrario y en un derecho garantista debemos respetar la presunción

JR

Yuri



de inocencia entonces sí lo que te identifique el área del departamento la presunta conducta para tener un parámetro un índice o unos antecedentes estadísticas porque en el expediente personal es lo que pasa con las personas que la reconstruyen y no saben sus antecedentes entonces sí te debemos saber que antecedentes tienen para evitar su reconstrucción verdad y en este a lo mejor el comité de ética se va a ir porque es el comité quién llevará el registro y se va a ir y va a decir ah en este departamento se está presentando esta incidencia de esta posible conducta que está lesionando el clima laboral este hay presuntas conductas que lesionan el funcionamiento de la de la administración porque se están contando chistes porque ya hubo tratamiento dependiendo la conducta que se haya señalado y entonces ya con eso vamos pues el comité tendrá que tomar las medidas necesarias para sensibilizar nuevamente el clima laboral para evitar ese tipo de conducta ese es mi punto de que sí debe de estar un registro documental y que lo debe de llevar el comité de ética para tener los antecedentes **Eva María de Jesús Barreto**: entonces está correcto que contenga las causas las características y determinaciones y las recomendaciones y medidas que se hayan adoptado capítulo noveno ya habíamos pasado el capítulo décimo capítulo **Nidia Araceli Zúñiga Salazar**: sus características el departamento o área con fines estadísticos a fin de prevenirle a reincidencia [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto**: capítulo onceavo plan de trabajo y evaluación de resultados artículo 51, las autoridades responsables de la operación y vigilancia de este protocolo deberán reunirse por lo menos dos veces al año siendo convocadas por él o la secretario ejecutivo del comité de ética para establecer un plan de trabajo conjunto así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño y eficacia en materia de prevención de hostigamiento o acoso sexual o laboral [inaudible] nos pasamos a los transitorios sería el primero publíquese el presente protocolo la [inaudible] lo tomamos completamente nada más cambiamos cuando ella mencionaba la ley y del presente en la gaceta municipal de Zapotlán el grande jalisco y divulgado en el portal web oficial de este municipio segundo el presente protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación y se abrogará el protocolo, tercero, se abrogará el protocolo interno para prevención atención sanción y erradicación del hostigamiento sexual y acoso sexual de la administración pública municipal de Zapotlán, del municipio de Zapotlán el grande jalisco y se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente reglamento no es reglamento no es protocolo verdad después quinto las dependencias de nueva creación que dispone esto [inaudible] te digo que sí las copiamos. [inaudible], se faculta e instruye a la dirección [inaudible] para implementar el presente protocolo [inaudible] **Jorge De Jesús Juárez Parra**: al protocolo más cercano que le pega es al de ética [inaudible], lo que acabamos de

JR

Turi



plasmarse en la otra sesión, en realidad creo que nada más, el protocolo lo único que te hace falta es el código de ética, no le veo otra figura otra figura que realmente le pega [inaudible] **Yuritzí Alejandra Hermosillo Tejeda**: pero si se puede poner?, aunque no tenemos uno **Jorge De Jesús Juárez Parra**: [inaudible] y en el octavo resolvemos el tema del quinto sí y si se ordena la revisión a la persona código ética y la regla de utilidad para los servidores públicos de protección pública administrada porque creo que ese protocolo solamente le está modificando [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto**: entonces eliminamos el quinto completamente [inaudible] se ordena la revisión y adecuación del código de ética y reglas de integridad para los y las servidores públicos de la administración pública municipal de Zapotlán el grande jalisco armonizando la normativa al presente protocolo interno en un término no mayor de 60 días naturales ese plazo te lo habías puesto te lo hayas puesto tú Jorge el plazo de 60 días [inaudible] así quedaron los transitorios [inaudible] y nos pasamos al diagrama **Nidia Araceli Zúñiga Salazar**: dice, órgano interno de control evaluación de daños evaluación del daño físico o psicológico eso se hace o a través de un peritaje yo no tengo personal que haga eso esos este dictámenes [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto**: las chicas del DEA que están ahorita en [inaudible] ellas sí tienen y certifican y envían directamente a la fiscalía del estado [inaudible] nos vamos desde arriba para ver si podemos poner esto más arriba en el inicio pues es el inicio reconoce ser víctima de violencia laboral sí se va hacia la derecha busca la persona consejera y ya encuentra la persona consejera y son dos supuestos si sí la encuentra y si no la encuentra si no la encuentra entonces acude al comité de ética y si sí la encuentra se entrevista sería la entrevista de primer contacto y se anexa la entrevista apoyar en la narrativa de los hechos de la presunta víctima entregar por escrito la narrativa de los hechos firmada por la presunta víctima y la persona consejera ante el comité de ética después bueno acá también en el supuesto de que no se acude al comité de ética y el comité de ética apoyará en la narrativa de los hechos elaborándola por escrito con firma de la presunta víctima y del titular del comité y una vez recibida se analiza el tipo de quejas y ya ahí se va a determinar si es acoso sexual acoso laboral hostigamiento sexual u hostigamiento laboral de ahí se integra el expediente que serían la narrativa de los hechos por escrito firmado por la presunta víctima análisis del tipo de queja firmado por el titular del comité propuesta de las medidas preventivas firmadas por el titular del comité y se turna al órgano interno de control en un lapso de no mayor a tres días hábiles y aquí este evaluación del daño psicológico es lo que digo ver **Nidia Araceli Zúñiga Salazar**: este cuáles son las facultades incluso del comité de ética porque en todo caso pues [inaudible] el comité de ética tendrá oportunidad de valorar ciertas pruebas porque y en qué momento aquí de este diagrama está esa parte **Jorge De**

JR

Yuritzí



Jesús Juárez Parra: no, no hemos desarrollado la parte del comité de ética. **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** es que si lo dejan así, si se queda así, prácticamente tendrían que ir al órgano interno de control ¿para que todo el diagrama? si finalmente me lo van a pasar cuando les comenté que no todos los asuntos se van a ver por el órgano interno de control porque no todos van a calificar a una falta administrativa no todos los casos se van a calificar como una falta administrativa porque para empezar si nos vamos a la ley general de responsabilidades nos tendríamos que ir a la fracción primera del artículo 49 y para decir que el servidor público está incurriendo en una falta administrativa **Veneranda Sánchez Ortega:** [inaudible] aquí donde dice revisar el tipo de la queja más bien ahí nos faltaría que el propio comité dijera, se acredita o no se acredita el daño, entonces nada más como pregunta, ¿se acredita?, no pues sí, entonces se integra al expediente, que forzosamente así lo tenemos que mandar [inaudible], si no se acredita concluye el proceso, más bien ahí nos faltaría poner ese paso, [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** entonces de momento va de las faltas administrativas no graves de los servidores públicos, incurrirá en falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones [inaudible] acción primera cumplir con las funciones atribuciones y comisiones encomendadas observando en su desempeño disciplina y respeto tanto a los demás servidores públicos como a los particulares con los que llegase a tratar en los términos en los que establezca en el código de ética al que se refiere el artículo 16 de esta ley por eso es que nos obligan a tener un código de ética, el 16, nos dice: los servidores públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por las secretarías o los órganos internos de control conforme a los lineamientos que dicta el sistema nacional anticorrupción para que su actuación impere en una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que orienten su desempeño, el código de ética al que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse del conocimiento de los servidores públicos de la dependencia o entidad [inaudible] así como darle máxima publicidad [inaudible] nos tenemos que regresar a que el comité de ética analiza y determine cuales son los elementos que tiene para señalar que efectivamente se [inaudible] público, se apegó o no se apegó al código de ética, y si no se apegó, entonces sería [inaudible] **Jorge De Jesús Juárez Parra:** es que en realidad sabemos que se turnaba a la comisión con el código del comité de ética y lo que usted me está comentando es que hace falta realmente amarrar bien el código de ética como va a quedar, por que ahorita estamos teniendo un contexto general de lo que creemos que va a ser el comité de ética y necesitamos [inaudible] necesitamos tener las dos al mismo tiempo para saber si no se va contraponer o le hace falta algo de este o le hace falta algo al comité de ética ahorita en la presentación como lo está manejando Eva aquí con la

JR

Tuni



abogada en realidad lo está dando ya como [inaudible] sino que lo señala ya directamente que es lo que van a ver si entiendo la [inaudible], a ver que sugiere entonces [inaudible] en estos momentos en este reglamento hasta que saquemos el comité de ética **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** [inaudible] para mí lo ideal era primero el comité, el código de ética y el comité para que no haya lugar a dudas que **Jorge De Jesús Juárez Parra:** [inaudible] a ver Eva entonces que tanta prisa traen en sacar este protocolo si no para la próxima [inaudible] **Yuritzí Alejandra Hermosillo Tejeda:** pero si podemos de esta [inaudible] aprobar o lo dejamos en receso y [inaudible] nomas venimos a aprobarlo **Jorge De Jesús Juárez Parra:** si, para armarlo [inaudible], a ver el comité de ética las funciones que se está poniendo, es un comité muy pequeño de 15 artículos [inaudible], entonces no es un solamente la parte de lo que va a hacer [inaudible] no me estoy metiendo, el código de ética tenemos un código de ética muy muy grande y demasiado, muy ético muy robusto la verdad entonces no me estoy metiendo a cortar nada, solamente me estoy yendo a la parte del comité de ética de cómo va a quedar, si algún trabajador no hace lo correcto que dice el código de ética si, entonces no sé, hay que hacer eso para amarrar [inaudible], ya nada más amarrarlos al código de ética para poder sacar este, **Eva María de Jesús Barreto:** muy bien, entonces podemos dejar en receso y ya una vez que [inaudible], no ya porque estamos ya casi al margen de los 60 días [inaudible], pero si no podemos pedir prórroga **Yuritzí Alejandra Hermosillo Tejeda:** y la prórroga la justificas [inaudible], **Eva María de Jesús Barreto:** y no se contralora si una vez aprobado el código de ética podemos juntarnos en una mesa de trabajo para trabajar este y ya presentárselos en el plano ya laboral, ya nada más para aprobarse **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** si, y es que un código de ética no debiera de ser tan, tan robusto simple y sencillamente era acudir al artículo 7 de la ley general de responsabilidades que nos señala cuales son las directrices que deben [inaudible] en termino público, que es, los servidores públicos conservaran en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, seguridad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas [inaudible], esos conceptos ya tenerlos nominados, dárseles a conocer a los servidores públicos [inaudible], **Jorge De Jesús Juárez Parra:** todo esto tiene el comité de ética, solo que es demasiado robusto tanto que se mete es decir la por ejemplo los principios para obra pública los principios para esto y cada uno de los departamentos tienen sus principios y eso lo hace muy grande el código de ética **Eva María de Jesús Barreto:** pues entonces les parece si declaramos un receso de las de los trabajos [inaudible], entonces siendo el día de hoy 15 de agosto de 2023 y siendo las 2 con 43 horas vamos a

JR

Yuri



declarar un receso de la sesión número 8 de la comisión de edilicia de derechos humanos, muchas gracias. -----



JR

Yuri

14



ATENTAMENTE
"2023, AÑO DEL 140 ANIVERSARIO DEL NATALICIO DE CLEMENTE OROZCO"
Cd. Guzmán, Jalisco a 15 de agosto de 2023.

**COMISION EDILICIA PERMANENTE DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE
GENERO Y ASUNTOS INDIGENAS**

EVA MARIA DE JESUS BARRETO
Presidenta

Yuritzi A. Hermosillo T.

YURITZI ALEJANDRA HERMOSILLO TEJEDA
Vocal

RAÚL CHÁVEZ GARCÍA
VOCAL

**COMISIÓN DE EDILICIA PERMANENTE DE REGLAMENTOS Y
GOBERNACION.**

MAGALI CASILLAS CONTRERAS
Presidenta

Jesús Ramírez

JESÚS RAMÍREZ SÁNCHEZ
Vocal

JORGE DE JESÚS JUÁREZ PARRA
Vocal

La presente hojas de firmas corresponda al acta CONTINUACION DE LA SESION ORDINARIA 08 (OCHO) (PARTE VII) DE LA COMISION EDILICIA PERMANENTE DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GENERO Y ASUNTOS INDIGENAS DE FECHA 15 DE AGOSTO DEL AÑO 2023.-----CONSTE-----