



Gaceta Municipal de Zapotlán

MEDIO OFICIAL DE DIFUSIÓN Y DIVULGACIÓN DEL
GOBIERNO MUNICIPAL DE ZAPOTLÁN EL GRANDE

AÑO 14 NÚM. 353 21 DE NOVIEMBRE DE 2022

Protocolo de actuación con perspectiva de igualdad de género para la investigación de quejas, denuncias, y de substanciación y resolución de procedimientos de responsabilidad administrativa del Órgano Interno de Control de Zapotlán el Grande, Jalisco.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN CON PERSPECTIVA DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA LA INVESTIGACIÓN DE QUEJAS, DENUNCIAS, Y DE SUBSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DEL ÓRGANO INTERNO DE CONTROL DE ZAPOTLÁN EL GRANDE, JALISCO.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA. El presente protocolo tiene por objeto establecer las directrices con perspectiva de igualdad de género que adoptará el Órgano Interno de Control en materia de investigación de quejas y denuncias y en los respectivos procedimientos de responsabilidad administrativa, con base en instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

SEGUNDA. El Órgano Interno de Control, actuará conforme a los principios de legalidad, exhaustividad, imparcialidad, objetividad, congruencia, presunción de inocencia, verdad material, respeto a los derechos humanos, para lo cual incorporará las técnicas, tecnologías y métodos de investigación que observen las mejores prácticas internacionales, a través de la debida oportunidad y eficacia en la investigación de quejas y denuncias, y de substanciación y resolución de los procedimientos de responsabilidad administrativa, en términos de lo previsto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco, el Reglamento del Órgano Interno de Control y el Código de Ética y Reglas de Integridad para las Personas Servidoras Públicas de la Administración Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco.

TERCERA. Para efectos del presente protocolo, se entenderá:

- I. **Categoría sospechosa:** Hechos o circunstancias por las cuales se identifican a las presuntas víctimas o personas denunciantes con un grupo de atención prioritaria, tales como, sexo, género, orientaciones sexuales, la edad, las discapacidades, antecedentes de discapacidad, consecuencia de discapacidad anterior o percepción de una discapacidad presente o pasada, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, el estado civil, raza, color, idioma, linaje u origen nacional, social o étnico, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, las cuales su enunciación es descriptiva y no limitativa en forma alguna al poder existir otras en función del contexto y tiempo determinado.
- II. **Órgano Interno de Control:** La Contraloría del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.

- III. **Debida diligencia:** Presupuesto esencial del derecho de acceso a la justicia, conformado por las obligaciones de prevenir, investigar y sancionar, el cual adquiere mayor relevancia al tratarse de actos o hechos en los que se encuentre involucrada una persona identificada con un grupo históricamente discriminado, las mujeres.
- IV. **Dependencias:** A las unidades, coordinaciones e instancias administrativas que integran la Administración Pública del Gobierno Municipal de Zapotlán el Grande, Jalisco.
- V. **Discriminación:** Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, libertades e igualdad de oportunidades de las personas en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera; en concordancia con los instrumentos nacionales e internacionales ratificados por el Estado Mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política del Estado de Jalisco.
- VI. **Discriminación contra la mujer:** Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- VII. **Discriminación indirecta:** Aquella que se genera cuando las presuntas víctimas o personas denunciantes pertenecen a un grupo estructuralmente en desventaja, y se soslaya dicha condición en la investigación y resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, particularmente respecto de la dificultad de aportar pruebas dada la complejidad de demostrar los hechos y circunstancias de la queja o denuncia.
- VIII. **Estereotipos de género:** Son generalizaciones de los atributos de género, patrones culturales arraigados que remarcan con insistencia lo que deben ser y hacer las mujeres y los hombres, los cuales se reproducen entre generaciones en el ámbito escolar, familiar, laboral, entre otros, teniendo un mayor efecto negativo en las mujeres, ya que la sociedad les ha asignado roles invisibilizados, en cuanto a su relevancia y aportación, y jerárquicamente considerados inferiores o subordinados a los de los hombres.
- IX. **Igualdad de género:** Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes,

servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

- X. **Igualdad sustantiva:** El acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- XI. **Medidas de protección:** Acciones que tienen como finalidad proteger la integridad física y psicológica de la persona denunciante o presunta víctima, a efecto de garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa, la igualdad jurídica y la no discriminación.
- XII. **Medidas de no repetición:** Aquellas que resulten necesarias establecer en la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, con la finalidad de evitar la reiteración de hechos violatorios de derechos humanos, y a efecto de hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas o personas denunciadas.
- XIII. **Perspectiva de igualdad de género:** Visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia, la violencia y la jerarquización de las personas basada en su sexo. Promueve la igualdad entre las personas a través del adelanto para lograr el bienestar subjetivo de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, sobre una base de igualdad, derechos humanos y libertades fundamentales, para acceder a los recursos económicos y a la representación política, social, cultural y civil, en todos los ámbitos de la vida.
- XIV. **Protocolo:** Protocolo de Actuación con Perspectiva de Igualdad de Género para la Investigación de quejas, denuncias, y de substanciación y resolución de procedimientos de responsabilidad administrativa del Órgano Interno de Control.
- XV. **Revictimización:** Profundización de un daño recaído sobre la presunta víctima o persona denunciante derivado de la inadecuada atención institucional.
- XVI. **Víctimas:** Las personas que han sido afectadas directa o indirectamente en su integridad física, psicológica o en su esfera jurídica, social, económica, política, cultural o familiar, al ser objeto de violaciones en materia de derechos humanos.
- XVII. **Violencia contra las mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, la amenaza de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en el ámbito privado o en el público.

CAPÍTULO II DE LA ADMISIÓN DE QUEJAS Y DENUNCIAS E IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN

CUARTA. El Órgano Interno de Control, en acato a los postulados constitucionales y convencionales en materia de derechos humanos, al analizar las quejas o denuncias deberá hacerlo con perspectiva de igualdad de género, por lo que deberá identificar la posible existencia de una relación asimétrica o desigual de poder que genere una situación de vulnerabilidad o desigualdad patente en perjuicio de las presuntas víctimas o personas denunciantes, o bien que se traduzcan en un estado de indefensión que les ponga en riesgo o peligro.

QUINTA. Atendiendo a la naturaleza de los hechos, el Órgano Interno de Control, deberá orientar a la presunta víctima o personas denunciantes, respecto de otras instancias competentes a las que pueden acudir para la defensa de sus derechos, además de informarles que la queja o denuncia interpuesta continuará su trámite con independencia de otras acciones.

SEXTA. El Órgano Interno de Control, deberá preservar la confidencialidad de la identidad y demás datos personales de las presuntas víctimas o denunciantes, a efecto de evitar que se agrave su condición o se les exponga a sufrir un nuevo daño; medida que se hará extensiva respecto de la persona denunciada o presuntas responsables para garantizar su derecho de presunción de inocencia, así como de quienes participen en su calidad de testigos; además de guardar la debida diligencia y discreción necesaria de los hechos.

SÉPTIMA. En las quejas o denuncias que estén involucradas personas ubicadas en categoría sospechosa, y particularmente las que se deriven por cuestiones de género, Órgano Interno de Control, deberá prestar especial atención y aplicar un escrutinio estricto de los hechos y contexto que motivó la queja o denuncia, y se abstendrán de prevenir o requerir a la víctima o persona denunciante a efecto de que aporten elementos de prueba con el apercibimiento de no tener por admitida la queja o denuncia.

OCTAVA. Con base en la naturaleza, estudio y análisis de la queja o denuncia y demás elementos de ponderación, en caso de existir un riesgo respecto de la integridad física, moral o psicológica de la presunta víctima o personas denunciantes, sus condiciones laborales o se pueda afectar su esfera de derechos; el Órgano Interno de Control, a través de la Dirección de Investigación, solicitará, con el consentimiento de la presunta víctima o personas denunciantes, a las áreas competentes en las dependencias en el ámbito de sus respectivas atribuciones, la adopción de medidas de protección, las cuales serán pertinentes, razonables, proporcionales y temporales. Se enlistan de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes:

- a) La reubicación física, o cambio de unidad administrativa, o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presunta responsable;

- b) La autorización a efecto de que la presunta víctima realice su labor o función fuera del centro de trabajo, facilitándole para tal efecto los medios e instrumentos necesarios para realizarla;
- c) La restricción a la persona presunta responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima;
- d) Canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico, social o médico, entre otras posibilidades; y
- e) Aplicar protocolos especializados en la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento.

NOVENA. El Órgano Interno de Control, deberá registrar todas las denuncias en el Sistema de Denuncias Públicas de faltas administrativas y hechos de corrupción de la Plataforma Digital Nacional en términos de lo previsto en la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, cuando éste se encuentre operable.

CAPÍTULO III DE LA INVESTIGACIÓN Y CALIFICACIÓN

DÉCIMA. El Órgano Interno de Control, deberá investigar los hechos y en su caso realizar la calificación respectiva y el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa con perspectiva de igualdad de género, por lo que deberá actuar con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos de género, libre de discriminación, y sin prejuzgar sobre la veracidad de la queja o denuncia formulada, con la finalidad de garantizar el acceso a la justicia en la sede administrativa de la presunta víctima o persona denunciante.

DÉCIMA PRIMERA. En la indagación de los hechos, se evitará en lo posible que la presunta víctima declare más de una vez o que reitere su declaración ante distintas instancias, así como inquirir sobre aspectos de la vida íntima de las personas involucradas en la queja o denuncia. Asimismo, prescindirán de estereotipos de género y de realizar juicios de valor de sus conductas o comportamientos, además de abstenerse de realizar actos o diligencias que conlleven a la revictimización de la persona denunciante.

DÉCIMA SEGUNDA. Se recibirán y considerarán toda clase de elementos de convicción pertinentes para el conocimiento de la verdad material de los hechos motivo de la queja o denuncia, tales como: correos electrónicos, mensajes telefónicos, fotografías, videos, audios o grabaciones, entre otros, con los que podría contar la presunta víctima o personas denunciantes para demostrar los hechos, además de considerar el ámbito y espacio particular en el cual se desarrollan, como: traslados, comisiones, convivencias, celebración de festividades, reuniones externas, esto es, las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las que se desarrollan.

DÉCIMA TERCERA. La exhaustividad en la investigación de los hechos materia de la queja o denuncia, impone realizar diversas diligencias o actos, así como obtener

oficiosamente información o documentación necesaria para su esclarecimiento y el debido sustento de la calificación y presunta responsabilidad administrativa, máxime que un importante número de asuntos al ser de oculta realización, suponen la ausencia de pruebas o la dificultad para allegarse de ellas.

DÉCIMA CUARTA. Con la finalidad de conocer el contexto y antecedentes de los hechos, se debe verificar la posible existencia de otras quejas o denuncias presentadas en contra de la persona presuntamente responsable ante el Órgano Interno de Control, además de allegarse de cualquier otro elemento de convicción, como lo son encuestas de clima laboral, que pudieran aportarse por parte de la unidad administrativa en la que se circunscriben los hechos que motiven la queja o denuncia, o bien en la que se encuentren adscritas las personas involucradas, entre otra información.

DÉCIMA QUINTA. El análisis de los hechos, de la información y documentación recabada para la calificación de la conducta, así como la motivación y fundamentación que sustente el Informe de Presunta Responsabilidad Administrativa, se deberá realizar con perspectiva de igualdad de género.

CAPÍTULO IV DE LA SUBSTANCIACIÓN Y RESOLUCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

DÉCIMA SEXTA. El Órgano Interno de Control, deberá substanciar y resolver el procedimiento de responsabilidad administrativa con perspectiva de igualdad de género y con la debida diligencia, de manera exhaustiva, sin estereotipos, así como libre de toda discriminación. Lo anterior, a efecto de garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa de la presunta víctima o personas denunciantes.

DÉCIMA SÉPTIMA. La exhaustividad en la substanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa, supone ofrecer y desahogar una diversidad de pruebas y de ser conducente, ordenar y realizar diligencias que permitan contrastar o reforzar las pruebas que en su caso hayan aportado las partes involucradas para conocer la verdad de los hechos.

DÉCIMA OCTAVA. En el desahogo de los medios de prueba, deberán proveerse las medidas necesarias y otorgar las facilidades que permitan la presentación o comparecencia de las personas involucradas en la queja o denuncia, así como de las y los testigos, asegurando la privacidad y confidencialidad de sus manifestaciones y el resguardo de la información obtenida.

DÉCIMA NOVENA. La valoración de las pruebas o elementos de convicción, incluidas las presunciones e indicios, deberán realizarse con perspectiva de igualdad de género, esto es, sobre la base de identificar y reconocer la situación particular de desventaja en

la cual históricamente se han encontrado las mujeres y que se hace patente en la queja o denuncia, aun cuando no necesariamente está presente en cada caso.

VIGÉSIMA. El Órgano Interno de Control, deberá valorar los hechos sin estereotipos de género y de acuerdo al contexto de desigualdad verificado, así como asegurarse de aplicar la norma más protectora ante una situación asimétrica de poder o de desigualdad, reconocer y evidenciar en los argumentos resolutorios los sesgos de género encontrados y eliminar toda posibilidad de revictimizar a las personas denunciantes.

VIGÉSIMA PRIMERA. En los procedimientos de responsabilidad administrativa relacionados con conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, deberá otorgarse un valor preponderante al dicho o declaración de la presunta víctima o personas denunciantes frente a la simple negativa de los hechos por parte del probable responsable, sin perjuicio de considerar y ponderar los diversos elementos de convicción y de prueba materia del procedimiento. Asimismo, en el análisis y ponderación, deberá considerarse que la ausencia de consentimiento es el punto clave en la configuración de dichas conductas, por lo que no se debe presumir que lo hubo ante la falta de una oposición inmediata, contundente o ante la pasividad de las presuntas víctimas, toda vez que ello puede obedecer al temor de sufrir represalias o a la incapacidad para defenderse.

VIGÉSIMA SEGUNDA. El Órgano Interno de Control, deberá considerar en la resolución del procedimiento de responsabilidad administrativa, los efectos traumatizantes de los hechos para la presunta víctima o personas denunciantes y la consecuente dificultad para recordar con exactitud cómo sucedieron los mismos, pues ello origina una dificultad probatoria para quienes denuncian, además de que eventualmente podría contrariar el contenido de la queja o denuncia, por ello no deberá restársele valor probatorio a la declaración a efecto de no discriminar indirectamente a la persona denunciante.

VIGÉSIMA TERCERA. En todo procedimiento de responsabilidad administrativa, se deberá identificar y observar el marco jurídico nacional e internacional de protección aplicable, haciendo énfasis en las normas más protectoras y garantistas, y, en su caso, determinar las medidas de no repetición conducentes con base en los principios de igualdad y no discriminación.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal del Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco.

SEGUNDO. Se ordena a la Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental del municipio para que, de forma inmediata a la entrada en vigor del presente protocolo, realice los trámites correspondientes para capacitar y certificar al

personal del Órgano Interno de Control que fungirá como primer contacto y realizará la Investigación, sustanciación y resolución de procedimiento con Perspectiva de Género.

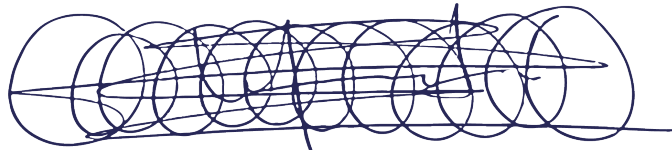
TERCERO. Una vez aprobado y publicado el presente protocolo, notifíquese a las siguientes autoridades: Sindicatura, Coordinación General de Administración e Innovación Gubernamental, Secretarios Generales de los Sindicatos, Órgano Interno de Control, para los efectos legales a que haya lugar

Para publicación y observancia, Promulgo el presente Protocolo de actuación con perspectiva de igualdad de género para la investigación de quejas, denuncias, y de substanciación y resolución de procedimientos de responsabilidad administrativa del Órgano Interno de Control de Zapotlán el Grande, Jalisco, a los 25 veinticinco días del mes de noviembre de 2022.



C. ALEJANDRO BARRAGÁN SÁNCHEZ

Presidente Municipal



MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ

Secretaria General

C. Regidora Betsy Magali Campos Corona: rúbrica. C. Regidor Ernesto Sánchez Sánchez: rúbrica. C. Regidora Diana Laura Ortega Palafox: rúbrica. C. Regidor Víctor Manuel Monroy Rivera: rúbrica. C. Regidor Jesús Ramírez Sánchez: rúbrica. C. Regidora Marisol Mendoza Pinto: rúbrica. C. Regidor Jorge de Jesús Juárez Parra: rúbrica. C. Regidora Eva María de Jesús Barreto: rúbrica. C. Regidora Laura Elena Martínez Ruvalcaba: rúbrica. C. Regidor Raúl Chávez García: rúbrica. C. Regidor Edgar Joel Salvador Bautista: rúbrica. C. Regidora Tania Magdalena Bernardino Juárez: rúbrica. C. Regidora Mónica Reynoso Romero: rúbrica. C. Regidora Sara Moreno Ramírez: rúbrica. - - - - -

La que suscribe MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ, Secretaria General del H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, con las facultades que me confiere el artículo 63 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, por el presente hago constar y

-----CERTIFICO-----

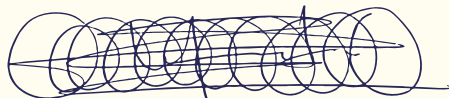
Que con fecha 25 de noviembre del 2022, fue oficialmente publicado en la Gaceta Municipal de Zapotlán, órgano oficial informativo del Ayuntamiento; el Protocolo de actuación con perspectiva de igualdad de género para la investigación de quejas, denuncias, y de substanciación y resolución de procedimientos de responsabilidad administrativa del Órgano Interno de Control de Zapotlán el Grande, Jalisco, para que de conformidad con lo que establece el primer transitorio, se levanta la presente certificación para los efectos legales a que haya lugar. -----

A T E N T A M E N T E

"2022, AÑO DE LA ATENCIÓN INTEGRAL A NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES CON CÁNCER EN JALISCO"

"2022, AÑO DEL CINCUENTA ANIVERSARIO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE CIUDAD GUZMÁN"

Ciudad Guzmán, Municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco, a 25 de noviembre de 2022



MTRA. CLAUDIA MARGARITA ROBLES GÓMEZ

Secretaria General



Gobierno Municipal
de Zapotlán el Grande, Jal.
2021-2024

La presente fue publicada en la Gaceta Municipal de Zapotlán el Grande.

Correspondiente al día 25 de noviembre del año 2022

En Ciudad Guzmán, municipio de Zapotlán el Grande, Jalisco.

El presente ejemplar fue publicado con un tiraje de 20 ejemplares, el día 25 de noviembre del año 2022, por el área de Diseño Gráfico, adjunto a la Dirección de Prensa y Publicidad del H. Ayuntamiento de Zapotlán el Grande, Jalisco; y fueron entregados para su distribución a la Oficina de Secretaría General.
