



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

Eva María de Jesús Barreto: Buenos días compañeros regidores vamos a dar continuidad a la sesión de comisión de derechos humanos número 8 y voy a hacer pase de lista para declarar el 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	✓	
	Psicóloga Verónica Sarahí Olmedo Barba	✓	
	C. Alma Yadira Figueroa coronel	✓	

JR

Yuri

vamos a darle continuidad, nos quedamos en la sección tercera [inaudible] sanciones del hostigamiento o acoso sexual o laboral, comienza en el artículo 43, el órgano interno de control determinará la responsabilidad a que haya lugar e impondrá en su caso a las sanciones administrativas respectivas, ¿contralora, alguna observación no, capítulo noveno medidas de protección y para la modificación de conductas sección primera medidas de protección y cambiaría el artículo, sería el 46 y dice en el artículo 46 son aquellas que se determinan 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



Gobierno Municipal Zapotlán el Grande, Jalisco

Administración 2021-2024



2023 Año del 140 Aniversario del Natalicio de

JOSÉ CLEMENTE
OROZCO

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 ¿hasta aquí hay alguna observación? muy bien continuemos, artículo 47 para la determinación e implementación de las 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 pudiera tomar represalias contra la presunta víctima tercero ser empático con las partes y consideraciones del caso así mismo se podrán conminar a la presunta persona agresora para que se abstenga de conductas de acoso laboral hostigamiento sexual o acoso sexual, artículo 48 las siguientes medidas de protección se podrán aplicar de manera aislada o conjunta con el fin de proteger a la presunta víctima atendiendo a los méritos de la denuncia y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el lugar de trabajo inciso a) acciones de sensibilización a un área en particular, b) reubicación física o cambio de 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, d) autorización para realizar funciones fuera del lugar de trabajo, e) en caso de considerarse necesario licencia con goce de sueldo mientras la denuncia está en investigación, f) otras medidas que a consideración del comité coadyuven con la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral las medidas de protección podrán ser implementadas aún sin la petición de la presunta víctima cuando el comité de ética lo considere necesario atendiendo a los principios rectores de este protocolo [inaudible] **Magali Casillas Contreras:** experiencia nidia contigo, en caso de considerarse necesario [inaudible], porque recuerdo que habla del tema de la separación como un proceso de investigación si es necesario que la persona pueda no estar para no entorpecer el tema de la investigación ¿pero va en ese sentido? no **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** sí, porque pudiera ser que en ese sentido nada más que yo no lo he visto realmente [inaudible] a veces una investigación puede durar hasta meses años y pues que no esté la persona si sería como una cuestión demasiado grave que pudiera darse pero yo no lo he visto, no me ha tocado, [inaudible] **Magali Casillas Contreras:** porque habla de la de las que incluso puedes mover más bien este los horarios o sea para que obviamente no afectara a quien también no ha sido juzgado este pero también en el tema de la víctima **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** porque imagínate también que sea una cosa inventada **Magali Casillas Contreras:** si puede ser, verdad [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** con las estrategias que algunas personas que se dedican a beneficiarse de una situación así pues imagínate también sería como una herramienta para que lo hagan y lo maximicen, [inaudible] [7:15] **Magali Casillas Contreras:** por eso se me hace riesgoso, [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** que obviamente aquí nada más sería agregarle previa consideración del comité o aprobación del comité, **Magali Casillas Contreras,** sí que sea una atribución en

JR

Juri



Gobierno Municipal Zapotlán el Grande, Jalisco

Administración 2021-2024



2023 Año del 140 Aniversario del Natalicio de
**JOSÉ CLEMENTE
OROZCO**

conjunto, **Yuritzi Alejandra Hermosillo Tejeda**, pero el comité que valor legal podría tener como para poder determinar eso porque ahora también las plazas en el administración pública son contadas ¿se le va a reponer al área esa plaza? **Magali Casillas Contreras**: eso estaría bien complicado, **Yuritzi Alejandra Hermosillo Tejeda**: como vamos a poder subsanar, que la parte ejecutiva se siga realizando y ese comité bajo qué valor yo lo interpondría en una queja, qué valor tiene ese comité para decir que yo me retiré del cargo en lo que hay una resolución, [inaudible] **Jorge de Jesús Juárez Parra**, el comité se le van a dar esas facultades pero es muy cierto lo que tú dices, hay departamentos que solo tienen tres personas y si le quitas a una persona puede ser que [inaudible] el departamento se caiga **Magali Casillas Contreras**: o sea ya no puede sustituirla a través de otra persona porque no tienes la plaza autorizada entonces este yo recuerdo que ahí este lo que quería revisar si te habla este de mover o sea en ese caso o sea donde no donde no esté cerca de la de la víctima no **Nidia Araceli Zúñiga Salazar**: reubicación física o cambio de área de la presunta victimaria **Magali Casillas Contreras** : entonces yo creo [inaudible] no debemos de suprimir la fracción por que le pueden dar un uso indebido, finalmente puede estar en otra área que no tenga un contacto directo ¿no? **Eva María de Jesús Barreto**: otras medidas que a consideración del comité de ética coadyuven para la [inaudible] de la presunta víctima **Jesús Ramírez Sánchez**: tengo duda en el inciso b) autorización para realizar funciones fuera del área de trabajo ¿funciones propias de su rol como empleado o funciones fuera de su cargo? [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar**: es que no es cambiarle las condiciones laborales, [inaudible] vamos una persona que está en ventanilla no la puedes enviar a su casa a que realice otras esas mismas actividades porque las funciones las desarrollan ventanilla, pero suponiendo un auxiliar contable tal vez si lo puedes enviar a su casa y desarrolle actividades propias de su función porque aquí sí hay que cuidar mucho que no se le cambien sus condiciones laborales, [inaudible] la persona que se reubica porque entonces viene otro tema de la persona que se reubica pues va a decir me estás cambiando las condiciones laborales y me estás afectando mis derechos como trabajador entonces si es acorde a sus funciones laborales **Jorge de Jesús Juárez Parra**: pero si es posible posibles de acuerdo a las funciones del trabajo **Eva María de Jesús Barreto**: autorización para realizar funciones posibles de acuerdo a sus actividades laborales fuera del lugar de trabajo y ¿querías que lo subiera? **jorge de Jesús Juárez Parra**: quería leer nomas el título del artículo cuarenta y nueve las siguientes medidas de coacción se podrán aplicar de manera aislada o conjunta con el fin de proteger a la presunta víctima [inaudible] con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado, estoy un poquito desconectado quién tiene esa función para determinar eso **Eva María de Jesús Barreto**: es la contralora **Jorge de Jesús Juárez Parra**: ¿la contralora?, ¿quién determina eso? **Eva María de Jesús Barreto**: estamos en la sección tercera [inaudible] dice el órgano interno de control en el artículo 43 **Jorge de Jesús Juárez Parra**: ¿pero el 42 que decía? **Eva María de Jesús Barreto**: el 42 fue la que

re

Turi

[Handwritten signatures and scribbles]



Gobierno Municipal Zapotlán el Grande, Jalisco

Administración 2021-2024



2023 Año del 140 Aniversario del Natalicio de
**JOSÉ CLEMENTE
OROZCO**

suprimimos **Jorge de Jesús Juárez Parra:** si la investigación habla del órgano interno de control, ellos ya tienen establecido como deben de hacer la investigación **Alma Yadira Figueroa Coronel** mira en el diario oficial está publicado el protocolo que el gobierno federal de la misión de las medidas de protección el comité o la autoridad investigadora derivado del análisis del caso y sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos deberá emitir las medidas de protección correspondientes de manera inmediata previa consulta a la presunta víctima, estas serán vigentes a partir del momento de la presentación de la denuncia la persona consejera podrá proponer las medidas de protección ante la persona que preside el comité o ante la autoridad investigadora las entidades y dependencias deberán adoptar las medidas de protección que dicte la persona que presida el comité o la autoridad investigadora, las medidas de protección deben ser tendientes a evitar la revictimización la repetición del daño y a garantizar el acceso a la justicia en sede administrativa la igualdad jurídica y la no discriminación de manera enunciativa más no limitativa comprende las siguientes a) la reubicación física cambio de unidad administrativa o de horario de labores ya sea de la presunta víctima o de la persona presuntamente responsable b) la autorización a efecto de que la presunta víctima realiza su labor o función fuera del centro de trabajo siempre y cuando sus funciones lo permitan la c) la restricción a la persona presuntamente responsable para tener contacto o comunicación con la presunta víctima y canalizar y orientar a la presunta víctima a otras instancias con la finalidad de que reciba apoyo psicológico social o médico entre otras posibilidades en el diario oficial solamente está publicado está en la emisión de las medidas de protección, **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** si es el comité y el órgano interno de control el de su área investigadora para que se evite la revictimización yo creo que pudiéramos este traer de este protocolo esto **Alma Yadira Figueroa Coronel:** de hecho con este protocolo fue cuando del caso que hubo de hostigamiento donde dice la reubicación física cambio de unidad administrativa o de la persona presuntamente responsable fue con lo que nos amparó o sea como por qué se había dicho hacer [inaudible], **Magali Casillas Contreras:** mas bien hacer una copia fiel y exacta de verdad este que es el decreto yadi ¿este de la de la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre en violencia? **Alma yadira Figueroa Coronel:** no, este es el protocolo [15:17] [inaudible] protocolo para la prevención, atención y sanción, pero es a nivel federal [inaudible] 3 de enero del 2020 está basado en la ley general para la igualdad de hombres y mujeres ley general de acceso de las mujeres [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** pasaríamos a la seccion segunda medidas para la modificación de conducta [inaudible] y serían las medidas para la modificación de conductas serán determinadas por el comité de ética y cuándo 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 al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo [18:38] el siguiente artículo las siguientes medidas para la modificación de conducta podrán aplicarse de manera aislada o conjunta

JR

Turi



Gobierno Municipal Zapotlán el Grande, Jalisco

Administración 2021-2024



2023 Año del 140 Aniversario del Natalicio de
**JOSÉ CLEMENTE
OROZCO**

atendiendo a los méritos de la denuncia para proteger a la víctima y con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en el lugar de trabajo a) cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora b) acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral c) reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora según se considere conveniente d) cambio de horario de la víctima [inaudible] siguiente artículo **Verónica Sarahí Olmedo Barba:** aunque yo creo que él b) se repite mucho con el a) no? [inaudible] no nada más se le dan en los talleres al área afectada se le da toda la administración [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** y en el siguiente artículo así mismo será necesario el fortalecimiento del ambiente laboral y clima organizacional del área de trabajo afectada a través de las siguientes actividades las cuales podrán aplicarse de manera aislada o conjunta atendiendo a los méritos de la denuncia y se vuelve a repetir difusión del procedimiento para atención de casos de violencia laboral con base en el protocolo emisión de una campaña sobre conductas de violencia laboral en el centro de trabajo, otras medidas que se consideren para la mejora del ambiente laboral organizacional del área afectada incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del lugar de trabajo ante las personas trabajadoras del área afectada **Jesús Ramírez Sánchez:** creo que el artículo que es 48 49 en el orden que vamos sí verdad artículo 55 creo que puede fusionarlos con el 56 [inaudible] te fijas el fortalecimiento del ambiente laboral y el clima organizacional en el artículo 56 que todavía sigue ahí sin modificar y en el artículo 55 atendiendo con el fin de propiciar un ambiente laboral apropiado en lugar de trabajo entonces creo que puedes tomar algunos incisos de esos dos artículos como medidas de exactamente [inaudible] **Verónica Sarahí Olmedo Barba:** dice otras medidas que se consiguieron para el ambiente está bien pero dice incluyendo el reconocimiento público de responsabilidad del lugar de trabajo ahí no se entiende y sería como exponer al agresor o a la víctima [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** entonces en la b) quedó otras medidas que se consideran para la mejora del ambiente laboral y clima organizacional del área afectada pasamos al capítulo décimo registro de casos de hostigamiento o acoso sexual o laboral este artículo va a cambiar no sé ya no sé cuál artículo va a ser [inaudible] el comité contará con un registro de casos de hostigamiento acoso sexual o laboral del cual contendrá sus causas, sus características y las determinaciones recomendaciones o medidas que se hayan adoptado sobre el caso capítulo onceavo plan de trabajo y evaluación de resultados 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 eficiencia en materia de prevención de hostigamiento o acoso sexual o laboral entonces sería el último capítulo onceavo y vienen los anexos que sería el flujograma a inicio reconocer ser víctima de violencia laboral después es busca a la persona consejera o presenta queja ante las

JR

Tuni



Gobierno Municipal Zapotlán el Grande, Jalisco

Administración 2021-2024



2023 Año del 140 Aniversario del Natalicio de
**JOSÉ CLEMENTE
OROZCO**

autoridades administrativas señaladas en el artículo 13 del presente protocolo o sea no sé si quedó el artículo 13 [inaudible] **Verónica Sarahí Olmedo Barba:** yo quitaría medición del desempeño eficiencia y pondría indicadores que permitan la prevención del hostigamiento o acoso sexual [inaudible] **Alma Yadira Figueroa Coronel:** llevará un registro estadístico de los casos de hostigamiento sexual del proceso sexual en las dependencias y entidades de la administración pública que cuenten con un comité en el cual contarán elementos sobre los tipos principales de vulneraciones y de las recomendaciones que en su caso se han adoptado sobre esto **Verónica Sarahí Olmedo Barba:** sí está bien pero en el 58 es donde dice indicadores, dice así como para la generación de indicadores que permitan la medición del desempeño o sea aquí suena como algo más laboral [inaudible] para la prevención de hostigamiento o acoso **Eva María de Jesús Barreto:** generación de indicadores que permitan la medición en materia de prevención [inaudible] **Verónica Sarahí Olmedo Barba:** porque sí la evaluación del desempeño suena como temas más bien laboral [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** entonces quedo así inicio reconocer ser víctima de violencia laboral después sería buscar a la persona consejera o presenta la queja ante las autoridades administrativas señaladas en el artículo 11 del presente protocolo después estos generan ambiente de confianza informando a la presunta víctima el apoyo institucional de confidencialidad del caso el acceso a medidas de protección y acompañamiento en el proceso nota se podrán brindar medidas de protección en caso necesario en cualquier etapa del proceso después se aplica la entrevista y escucha la narración de los hechos analiza el tipo de queja ya sea acoso sexual acoso laboral hostigamiento sexual o el hostigamiento laboral se apoya a la víctima a la presunta víctima para la declaración de los hechos por escrito se hace la evaluación del daño físico [inaudible] después si existe canaliza para su atención ante la dependencia de la cual requiere apoyo o intervención ya sea médica psicológica jurídica o cualquier otra que resulte necesaria después se va a no existe no existe informar a la presunta víctima sobre el proceso de investigación y atención a su caso queda muy corto [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** alguna acción legal porque puede ser que aquí no encuentren elementos pero en otra instancia que considere pertinente la presunta víctima accionar [inaudible] **Magali Casillas Contreras:** pero aquí la resolución queda firme ya no hay en este proceso **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** no es que aquí no es una resolución la resolución se hace en el órgano interno de control porque si se encuentran elementos se va a derivar para la investigación [inaudible] **Alma Yadira Figueroa Coronel:** y yo estoy viendo en el protocolo en el en el de nosotros no trae ningún artículo en observancia del artículo 76 fracción tres de la ley general de responsabilidades administrativas en caso de reincidencia no procederá la misma sanción pues esta deberá imponerse de manera progresiva con la finalidad de evitar la repetición de estas conductas en ningún artículo viene la reincidencia [inaudible] **Nidia Araceli Zúñiga Salazar:** es una amonestación privada si reincide [inaudible], si reincide [inaudible] **Eva María de Jesús Barreto:** entonces quedo así, evaluación de

JR

Juri

6



Gobierno Municipal Zapotlán el Grande, Jalisco

Administración 2021-2024



2023 Año del 140 Aniversario del Natalicio de
**JOSÉ CLEMENTE
OROZCO**

daño físico psicológico, si existe se canaliza para su atención ante la dependencia de la cual requiere apoyo o intervención ya sea médica psicológica jurídica o cualquier otra que resulte necesaria si no existe informar a la presunta víctima sobre el proceso de la investigación y atención a sus casos si no existe, pero aquí comentabas [inaudible] y terminamos con los transitorios y solamente tengo señalado uno el primero se ordena la revisión y adecuación del código de ética y reglas de integridad para las y los servidores públicos de la administración municipal de Zapotlán el grande jalisco armonizando la normatividad del presente protocolo interno en el término no mayor a 60 días naturales

Jorge De Jesús Juarez Parra: está bien pero [inaudible] creo que hay que a la mitad me di cuenta [inaudible] 60 días no funcionaría en realidad sería como letra muerta, ya la próxima sesión ordinaria que será a mediados de agosto o finales de agosto ya sale lo del código de ética [inaudible] y sobre los transitorios chécate uno de los transitorios cuando cuando saca Magali el reglamento de gobierno, hay varios transitorios que a lo mejor te pueden servir para ampliar está muy completo los transitorios que saca Magali porque te manda notificar a la gaceta, al presidente a las áreas y tiene muchas notificaciones en los transitorios que puedes tomar de ahí no nada más eso [inaudible], entonces checate el reglamento interno el que hizo Magali, no espérate el reglamento de gobierno [inaudible]

Eva María de Jesús Barreto: y siendo las 10 con seis llamamos a receso en esta sesión numero 8-----

JR



Yuri





ATENTAMENTE

“2023, AÑO DEL 140 ANIVERSARIO DEL NATALICIO DE CLEMENTE OROZCO”
Cd. Guzmán, Jalisco a 26 de julio 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



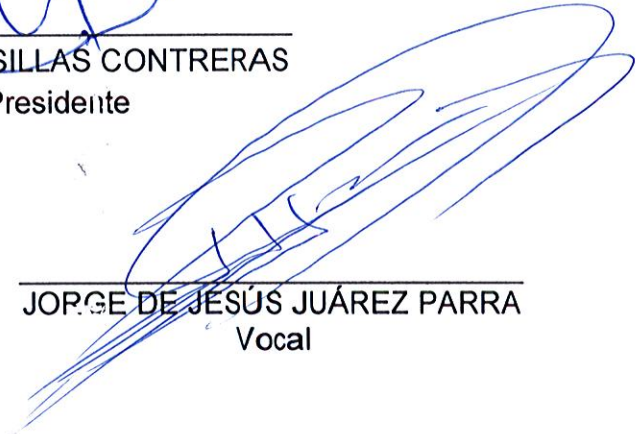
RAÚL CHÁVEZ GARCÍA
VOCAL

COMISIÓN DE EDILICIA PERMANENTE DE REGLAMENTOS Y GOBERNACION.

MAGALI CASILLAS CONTRERAS
Presidente

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) DE LA COMISION EDILICIA PERMANENTE DE DERECHOS HUMANOS, EQUIDAD DE GENERO Y ASUNTOS INDIGENAS(PARTE VI)- DE FECHA 26 DE JULIO DEL AÑO 2023.-----CONSTE-----