H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL

DEL MUNICIPIO DE TLAJOMULCO DE

ZÚÑIGA, JALISCO.

PRESENTE:

La suscrita **Maestra Linda Jeannethe Peña García** en su carácter de Regidora del Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco para el periodo Constitucional 2024-2027, con fundamento en el artículo 115 fracción I de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como el numeral 2, 3 y 73 de la Constitución Política del Estado de Jalisco; artículos 3, 10, 41 fracción II y 42 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; artículo 49 del Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco; artículo 3 fracción XV, 119, artículo 122 fracción II, artículo 129 fracción II, inciso a), artículo 130 fracción I y II del Reglamento del Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco; nos permitimos a someter a la consideración de este Ayuntamiento en pleno, la siguiente:

INICIATIVA DE ACUERDO

CON CARÁCTER DE ORDENAMIENTO MUNICIPAL

Mediante la cual se propone que el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, apruebe y autorice la reforma, adición, modificación y actualización del Código de Ética y Conducta para los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga y su Administración Pública Paramunicipal; se emitan los Lineamientos para la integración y funcionamiento de las Unidades de Género, y por último realice la instalación de las Unidades de Género en las diversas dependencias para los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y su Administración Pública Paramunicipal, con base en lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Introducción

En el contexto actual, la búsqueda de una sociedad más justa e igualitaria se ha vuelto imperativa. La incorporación de principios de igualdad de género e igualdad sustantiva en el Código de Ética y Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, es un paso fundamental hacia la creación de un ambiente laboral libre de discriminación, acoso y violencia, promoviendo así un lugar de trabajo digno para todas las personas.

II. Justificación

1. **Relevancia de la Igualdad de Género e Igualdad Sustantiva:** La Igualdad de Género es un derecho humano fundamental. Implementar un código que

promueva la igualdad entre hombres y mujeres no solo cumple con estándares internacionales y nacionales, sino que también fortalece la democracia y la cohesión social, así como la igualdad sustantiva con acceso a las mismas oportunidades y trato para el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. Esto implica que las personas puedan hacer efectivos sus derechos en la vida cotidiana.

2. **Prevención del Acoso y Hostigamiento**: La inclusión de normas claras sobre el acoso y el hostigamiento es esencial para garantizar la seguridad y el bienestar de todas las personas servidoras públicas. Establecer políticas contundentes contra estas conductas es vital para crear un entorno de trabajo saludable.

3. **Compromiso con la Diversidad e Inclusión**: Un código de ética incluyente no solo beneficia a mujeres y hombres, sino que también aboga por la diversidad en todas sus formas, incluyendo a personas de diferentes sexualidades, etnias y capacidades. Promover un entorno inclusivo enriquece la labor pública y fomenta la creatividad y la innovación.

III. Propuestas de Modificación

1. **Principios de Igualdad y No Discriminación**: Incluir en el código un principio explícito que reafirme el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación, estableciendo que todas las personas servidoras públicas tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad, sin distinción de género.

2. **Normas Claras sobre Acoso y Hostigamiento**: Definir y prohibir explícitamente el acoso y el hostigamiento en todas sus formas, estableciendo procedimientos claros para la denuncia y seguimiento de estos casos, así como sanciones adecuadas.

3. **Capacitación continua**: Implementar programas de capacitación en temas de igualdad de género y prevención de la violencia, dirigidos a todas las personas servidoras públicas, para promover una cultura de respeto y equidad.

4. **Promoción de un ambiente laboral incluyente**: Fomentar políticas que impulsen la diversidad en la contratación y promoción, garantizando que las oportunidades estén disponibles para todas y todos, sin discriminación.

5. **Promoción de un ambiente laboral no sexista:** Brindar herramientas que apunten a un camino cultural, que reduzca las asimetrías en materia de género, considerando el lenguaje como medio cotidiano de sensibilización, visibilización de mujeres y hombres, erradicando así los estereotipos de género.

IV. Conclusión

Modificar el Código de Ética y Conducta para incluir principios de igualdad de género y no discriminación es un paso crucial hacia la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso, incluyente y no sexista. Este esfuerzo no solo beneficiará a las y los servidores públicos, sino que también contribuirá al bienestar y desarrollo de toda la comunidad de Tlajomulco de Zúñiga.

Unidades de Género.

De conformidad al punto de acuerdo PA-027/19 en el cual se aprobó y autorizó por Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco el Dictamen formulado por la Comisión Edilicia de Igualdad de Género, en coadyuvancia con la Comisión Edilicia de Derechos Humanos, respecto del Acuerdo Legislativo numero 127-LXI-17 turnado mediante punto de acuerdo número 117/2017/TC, inciso d), aprobado en sesión ordinaria de fecha 24 de julio del año 2017.

En consecuencia al punto de acuerdo anterior el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga aprobó y autorizó la creación de Unidades de Género dentro de la Administración Pública Municipal, tanto centralizada como para municipal, de las cuales estarán integradas con un mínimo de dos hasta un máximo de seis funcionarios públicos y tengan la estructura y algunas de las atribuciones siguientes:

Área de Institucionalización: Participar en la elaboración e implementación del Programa municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incorporar la perspectiva y transversalidad de género en las políticas del Municipio, en su ámbito de competencia, promover la inclusión, la perspectiva de género en el desempeño de sus funciones, participar con otras unidades de género en la instrumentación de planes o programas de acción con perspectiva de género para mejorar el desempeño de las funciones que les corresponde; elaborar y difundir informes de evaluación periódicas sobre los resultados y el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas del Programa Municipal para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Un área de Cultura Organizacional y Seguimiento: Dar seguimiento y monitoreo respectivo a la política interna de promoción de la igualdad de género, de inclusión y no disriminación; Orientar en temas de igualdad laboral, promoción y respeto de los derechos laborales; Coordinarse de manera continua para la capacitación y sensibilización en materia de igualdad de género en el interior de su dependencia u organismo; Fungir como órgano de consulta y asesoría del Sistema Municipal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; Elaborar y difundir informes para la evaluación periódica sobre los resultados y el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas del Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Así mismo se solicita se instruya, apruebe y faculte al Presidente Municipal para emitir la convocatoria respectiva a las y los servidores públicos que deseen integrar las Unidades de Género en los términos establecido en el Dictamen de origen, así como a la oficialía mayor, a las y los titulares de los Organismos Públicos Descentralizados para que auxilien en la difusión de la misma.

DECRETO POR EL CUAL SE MODIFICAN LOS ARTÍCULOS 3, 5 y fracciones VI y VII; artículo 7 fracciones III, VI parrafo 2, VII, VIII, XI, XIII, XV, se adicionan las fracciones XXIX y XXX; artículos 8, 9, 10, 11, 17, 18 fracción II, III, V, 24, 25 y 26 del Código de Ética y Conducta para los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga y su Administración Pública Paramunicipal.

PRIMERO.-

TEXTO A MODIFICAR

TEXTO VIGENTE	TEXTO MODIFICADO
Artículo 3.- el presente código es de observancia general, para los servidores públicos que integran la administración pública municipal y paramunicipal del municipio de Tlajomulco de Zúñiga, jalisco, así como de otros sujetos obligados, entendiendo de forma enunciativa mas no limitativa a las siguientes áreas: Coordinaciones Generales; Directores Generales; Directores de Área; Direcciones; Jefaturas; Coordinaciones y demás trabajadores, así como contratistas y prestadores del servicio social, en el marco de sus facultades, atribuciones y responsabilidades.	Artículo 3.- El presente Código es de observancia general, **para las personas servidoras públicas** que integran la Administración Pública Municipal y Paramunicipal del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, así como de otros sujetos obligados, entendiendo de forma enunciativa más no limitativa a las siguientes áreas: Coordinaciones Generales; **Directoras** y Directores Generales; **Directoras** y Directores de Área; Direcciones; Jefaturas; Coordinaciones y demás **personas trabajadoras**, así como contratistas y prestadores del servicio social, en el marco de sus facultades, atribuciones y responsabilidades.
Artículo 5.- para los efectos del presente código, se entenderá por: VI. Servidor público.- aquella persona que se ubique en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 2 de la ley para los servidores públicos del estado de jalisco y sus municipios;	Artículo 5.- para los efectos del presente código, se entenderá por: VI. **Servidor Público y Servidora Pública**.- aquella persona que se ubique en alguno de los supuestos establecidos en el artículo 2 de la ley para los servidores públicos del estado de jalisco y sus municipios;
Artículo 5.- para los efectos del presente código, se entenderá por: VII. Prestador de servicio social.- aquella persona que, sin considerarse servidor público y en cumplimiento a un plan de estudios, realiza actividades adscrito a las dependencias de la administración pública municipal o paramunicipal; y	Artículo 5.- Para los efectos del presente código, se entenderá por: VII. **Prestador o Prestadora** de servicio social.- Aquella persona que, sin considerarse **servidora o servidor público** y en cumplimiento a un plan de estudios, realiza actividades adscrito a las dependencias de la administración pública municipal o paramunicipal; y
Artículo 7.- Los servidores públicos ejercerán sus funciones con los valores y principios éticos siguientes:	Artículo 7.- **Las y los** servidores públicos ejercerán sus funciones con los valores y principios éticos siguientes:
Articulo 7.- fracción III.- Capacidad. Cualidad que debe emplear el servidor público o trabajador en las labores encomendadas;	Articulo 7.- fracción III.- Capacidad. Cualidad que debe emplear **la o él** servidor público o trabajador en las labores encomendadas;
Articulo 7.- fracción VI, párrafo 2. El servidor público, los trabajadores, prestadores de servicio social, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, no debe obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros;	Articulo 7.- fracción VI, párrafo 2. **Las y los servidores públicos**, **las y los** prestadores de servicio social, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, no debe obtener ni procurar beneficios o ventajas indebidas para sí o para otros;
Artículo 7, fracción VII.- Equidad. El empleo de criterios para adecuar las soluciones a un asunto planteado que no impongan cargas injustificadas. las acciones, resoluciones o decisiones que emita	Artículo 7, fracción VII.- **Equidad e Igualdad.** El empleo de criterios para adecuar las soluciones a un asunto planteado que no impongan cargas injustificadas. Las acciones, resoluciones o decisiones que emita

deberán ser objetivas sin privilegios indebidos, prevaleciendo el interés general por encima de cualquier interés particular;	deberán ser objetivas sin privilegios indebidos, prevaleciendo el interés general por encima de cualquier interés particular. **Se deberá promover el trato equitativo de todas y todos sin importar su género, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal.**
Artículo 7, fracción VIII.- Evaluación. someter de forma permanente las actuaciones generadas a una revisión para encontrar las mejoras en el servicio;	Artículo 7, fracción VIII.- **Monitoreo, evaluación y capacitación. Crear mecanismos para evaluar la implementación de estas reformas, asegurando que se respeten y se apliquen adecuadamente;** someter de forma permanente las actuaciones generadas a una revisión para encontrar las mejoras en el servicio;
Artículo 7, fracción XI.- Igualdad de trato. No realizar actos discriminatorios en relación con el público o sus demás colaboradores, por la circunstancia que sea, por razón de su sexo, ideología, condición física, religión o cualquier otro atributo de las personas;	Artículo 7, fracción XI.- **Igualdad de género.** No realizar actos discriminatorios en relación con el público o sus demás colaboradores, por la circunstancia que sea, por razón de su sexo, ideología, condición física, religión o cualquier otro atributo de las personas; **Promover la igualdad de género y la igualdad sustantiva en el ejercicio de sus funciones, garantizando el mismo trato y oportunidades sin distinción de género en todas las políticas y prácticas del municipio.**
XIII.- Justicia. otorgar a cada uno lo que les corresponda con motivo de la atención, trámite o servicio a su cargo;	XIII.- Justicia. Otorgar a cada uno lo que les corresponda, **garantizar un trato equitativo y justo para todas las personas, sin favoritismos, ni prejuicios.**
XV.- Obediencia. Dar cumplimiento a las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, siempre que no sean contrarias a la moral o a la legalidad; ARTÍCULO 7, XXIX.- NO HAY . ARTÍCULO 7, XXX.- NO HAY.	XV.- **Disciplina.** Dar cumplimiento a las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, siempre que no sean contrarias a la moral, **ética, buenas prácticas, guiándose con el debido respeto y de conformidad a lo establecido por las leyes, reglamentos y demás ordenamientos vigentes aplicables para el cumplimiento del mismo.** **XXIX.- Inclusión. Promover y fortalecer una cultura laboral incluyente, no sexista, diversa y sin discriminación hacia las y los funcionarios públicos, promoviendo un trato respetuoso, a todas y todos sin importar su género, orientación, sexual, origen étnico, religión, discapacidad o cualquier otra característica personal.** **XXX.- Lenguaje incluyente, no sexista. Es obligación de todas y todos los servidores públicos utilizar un lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación y en la atención a la ciudadanía, asegurando el respeto y la dignidad de todas las personas, logrando así una sociedad integrada.**

Artículo 8.- Los servidores públicos y prestadores de servicio social tienen la responsabilidad de realizar con diligencia y apego a las disposiciones legales aplicables, así como a las disposiciones previstas en este código, en sus actividades laborales, en las tareas que les hayan sido encomendadas, en caso de urgencia o dentro de sus atribuciones, facultades y obligaciones, esforzándose continuamente por mejorar su desempeño profesional con eficacia, eficiencia y calidad de sus servicios.	Artículo 8.- **Las y los** servidores públicos y prestadores de servicio social tienen la responsabilidad de realizar con diligencia y apego a las disposiciones legales aplicables, así como a las disposiciones previstas en este código, en sus actividades laborales, en las tareas que les hayan sido encomendadas, en caso de urgencia o dentro de sus atribuciones, facultades y obligaciones, esforzándose continuamente por mejorar su desempeño profesional con eficacia, eficiencia y calidad de sus servicios.
Artículo 9.- Los servidores públicos deben tener presente que su actividad no sólo requiere conocimientos y destrezas específicas, sino también compromisos éticos para cumplir con el estado de derecho, no encubriendo actos ilícitos y para no actuar en sus labores arbitrariamente.	Artículo 9.- **Las y los** servidores públicos deben tener presente que **su** actividad no sólo requiere conocimientos y destrezas específicas, sino también compromisos éticos y **profesionales** para cumplir con el estado de derecho, **el no encubrimiento de actos ilícitos, con cero tolerancia al acoso sexual, hostigamiento, violencia de género, o comportamiento sexista y demás que pudieran suscitarse para no actuar dentro de sus labores arbitrariamente.**
Artículo 10.- Los servidores públicos deben tener presente que los principios éticos no son meros conceptos, abstracciones ajenas a su quehacer cotidiano, sino elementos de trabajo indispensables para el cabal cumplimiento de sus responsabilidades.	Artículo 10.- **Las y los** servidores públicos deben tener presente que los principios éticos no son meros conceptos, abstracciones ajenas a su quehacer cotidiano, sino elementos de trabajo indispensables para el cabal cumplimiento de sus responsabilidades.
Artículo 11.- El municipio a través de la dirección de recursos humanos dará a conocer el presente código a los servidores públicos de nuevo ingreso, los cuales deberán firmar constancia de conocimiento.	Artículo 11.- El municipio a través de la **Dirección de Administración de Personal** dará a conocer el presente código **a las y los** servidores públicos de nuevo ingreso **y dar difusión del mismo a cargo de las áreas correspondientes, como son lo son Coordinaciones General, Direcciones Generales, Direcciones de Área, Direcciones y Jefaturas,** los cuales deberán firmar constancia de conocimiento.
Artículo 17.- El Consejo estará conformado de la siguiente manera: I.- el presidente municipal y/o el representante que él designe; II.- un representante de los regidores de oposición, designado por el ayuntamiento; y III.- el director general de transparencia, quien fungirá como secretario técnico. el presidente tendrá voto de calidad en caso de empate.	Artículo 17.- El consejo estará conformado de la siguiente manera: I.- **El Presidente o la Presidenta Municipal** y/o el representante que él designe; II.- **Dos representantes de los regidores, uno de oposición y el otro del partido que encabeza, designado por el ayuntamiento;** **III.- La o él Director General de Transparencia, quien fungirá como secretario técnico;** **IV.- La o él Director de Derechos Humanos;** **V.- La o él Coordinador General de Cercanía y Corresponsabilidad Social;**

	VI.- La o él titular de la Jefatura de Gabinete; **VII.- La o él titular del Órgano Interno de Control y por último** **VIII.- Un representante de cada Coordinación General, u otra dependencia como lo es Sindicatura Municipal y Tesorería Municipal, ya sea el titular o el que en su defecto designe.** El presidente tendrá voto de calidad en caso de empate
Articulo 18. Fracción II.- Recibir quejas o denuncias respecto de los servidores públicos que integran la administración pública municipal y paramunicipal del municipio de tlajomulco de zúñiga, jalisco, así como sus contratistas y prestadores del servicio social, que incumplan con lo establecido en el presente código; III.- Determinar las acciones sobresalientes o que destaquen en el desempeño de su función de los servidores públicos que integran la administración pública municipal y paramunicipal del municipio de tlajomulco de zúñiga, jalisco, así como sus contratistas y prestadores del servicio social; V.- Remitir las quejas o denuncias a la Contraloría, para la substanciación de los procedimientos correspondientes.	Articulo 18. Fracción II.- Recibir quejas o denuncias respecto de **las y los** servidores públicos que integran la administración pública municipal y paramunicipal del municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, así como sus contratistas y prestadores del servicio social, que incumplan con lo establecido en el presente código; III.- Determinar las acciones sobresalientes o que destaquen en el desempeño de su función de **las y los servidores públicos** que integran la administración pública municipal y paramunicipal del municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, así como sus contratistas y prestadores del servicio social; **V.- Observancia, seguimiento de las quejas y denuncias, así mismo remitirlas a la instancia correspondiente siendo al Órgano Interno de Control, para la substanciación de los** procedimientos **correspondientes.**
Artículo 24.- Ante el incumplimiento a las disposiciones de este código por algún servidor público que integran la administración pública municipal y paramunicipal del municipio de tlajomulco de zúñiga, jalisco, así como sus contratistas y prestadores del servicio social, la coordinación general de administración e innovación gubernamental deberá presentar un oficio o informe, para hacer de conocimiento al consejo.	Artículo 24.- Ante el incumplimiento a las disposiciones de este código por algún servidor público que integran la administración pública municipal y paramunicipal del municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, así como sus contratistas y prestadores del servicio social, **la Dirección General de Administración** deberá presentar un oficio o informe, para hacer de conocimiento al consejo.
Artículo 25.- El consejo remitirá la información recibida a la contraloría para el procedimiento correspondiente.	Artículo 25.- El consejo remitirá la información recibida al **Órgano Interno de Control** para el procedimiento correspondiente.
Artículo 26.- La contraloría integrará la investigación correspondiente, así como los expedientes con las pruebas pertinentes para ejercer las acciones correspondientes, o en su caso, los remitirá a el área competente.	Artículo 26.- **El Órgano Interno de Control realizará la investigación correspondiente, así como la integración de los expedientes** con las pruebas pertinentes para ejercer las acciones correspondientes, o en su caso, los remitirá al área competente.

SEGUNDO.- DECRETO POR EL CUAL SE CREAN Y EXPIDEN LOS LINEAMIENTOS PARA LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES DE GÉNERO

DEL H. AYUNTAMIENTO DE TLAJOMULCO DE ZÚÑIGA, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ÓRGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS.

No omito mencionar que de conformidad al Acuerdo del Gobernador Constitucional del Estado de Jalisco mediante el cual instruye a las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco para que lleven a cabo la instalación de las **UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO** y se emitan los lineamientos para la integración y funcionamiento de las mismas. Dicho lo anterior se emiten los siguientes lineamientos para la Administración Pública del H. Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

LINEAMIENTOS PARA LA INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES DE GÉNERO DEL H. AYUNTAMIENTO DE TLAJOMULCO DE ZÚÑIGA, EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y ÓRGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS.

PRIMERO. Las Unidades de Género del Honorable Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco en su Administración Pública son órganos consultivos especializados por cada una de sus dependencias y órganismos públicos descentralizdos (OPD'S) en materia de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, y los derechos humanos.

SEGUNDO. El objeto de las Unidades de Género es garantizar la institucionalización de la perspectiva de género, la igualdad sustantiva y los derechos humanos, como pilares fundamentales en la toma de decisiones tanto en el diseño como en la ejecución de las políticas públicas de las dependencias y órganismos públicos descentralizdos (OPD'S) para mejorar el trato entre los géneros, el acceso a las oportunidades, la toma de decisiones y los beneficios del desarrollo para las mujeres.

Para el cumplimiento de su objetivo las Unidades de Género tendrán las siguientes

finalidades:

I. Ser un representante especializado e integrado por personal que cuente con conocimientos teóricos y prácticos en torno a la transversalidad e institucionalización de la perspectiva de género y derechos humanos.

II. Adoptar e implementar medidas de cultura institucional para un mejor calidad del clima laboral al interior de las dependencias y de los órganismos públicos descentralizados (OPD'S).

III. Incorporar la perspectiva de género dentro de la estructura organizacional de las dependencias y de los órganismos públicos descentralizados (OPD'S) para asegurar y promover que el enfoque de género no sexista dentro del diseño de las políticas, así como en programas, planes y presupuestos de cada dependencia u OPD'S, en las responsabilidades operativas, como la construcción de indicadores con perspectiva de género e incluyente.

IV. Fungir como vínculo con el Instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense, así como con la Secretaría de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el cumplimiento de las líneas estratégicas, ejes de trabajo y funciones contenidas en los lineamientos y sus planes de trabajo.

TERCERO. Los principios de actuación que rigen el actuar de las Unidades de Género deberán ser:

I. La Igualda de Género.

Implica la eliminación y erradicación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se generé por pertenecer a cualquier

sexo y que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que éstas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. Significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades no dependen del hecho de haber nacido mujer u hombre. No significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del sexo de las personas.

II. La Igualdad Sustantiva.

Supone la modificación de las circunstancias que impidan a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública. Alude a la igualdad en los hechos, en los resultados, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan. Se deben remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos.

III. La Transversalización de la Perspectiva de Género.

Proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres, cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en instituciones públicas y privadas.

IV. La Perspectiva de Género.

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

V. Los Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas.

Se refiere a los derechos humanos universales y específicos contenidos en los diversos instrumentos internacionales y nacionales como lo son la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana de los Derechos Humanos, la CEDAW, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará), la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes y demás instrumentos aplicables.

CUARTO. En su funcionamiento las Unidades de Género tendrán como líneas estratégicas las siguientes:

I. Adoptar e implementar un Programa de Cultura Institucional para contribuir en un mejor clima laboral dentro de la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

II. Incidir desde la perspectiva de género y los derechos humanos, la planeación, presupuestación y evaluación de las políticas, programas y planes al interior de cada una de las dependencias y entidades de la Administración Pública del Estado de Jalisco, para asegurar la transversalización e Institucionalización la Igualdad Sustantiva.

QUINTO. De acuerdo con las líneas estratégicas, los ejes de trabajo de las Unidades de Género son:

I. Política Institucional.

Las Unidades de Género serán las encargadas de adoptar, implementar y dar seguimiento a las medidas de cultura institucional al interior de sus dependencias u órganismos públicos descentralizados (OPD'S), con el fin de transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género en favor de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, para lo cual se deberá:

A. Adoptar e implementar un Programa de Cultura Institucional al interior del H. Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, en la que participen cada una de las dependencias.

B. Procurar las condiciones materiales, financieras y humanas para el cumplimiento de las acciones del Programa de Cultura Institucional.

C. Dar seguimiento y monitoreo a la política interna de promoción de igualdad de género, de inclusión y no discriminación en relación con el Programa de Cultura Institucional.

II. Ambientes libres de acoso.

Incorporar una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la dependencia y órganismos públicos descentralizados (OPD´S), así como programas y acciones que los prevengan, denuncien y sancionen este tipo de conductas, para lo cual se deberá:

A. Difundir el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco como mecanismo para denunciar los casos de acoso y hostigamiento sexual laboral ante las instancias correspondientes.

B. Canalizar a las instancias competentes, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, todos aquellos casos de acoso y hostigamiento sexual laboral de los que se tengan conocimiento.

III. Promoción, difusión y comunicación.

Diseñar una estrategia de difusión interna y externa de contenidos relativos a género, derechos humanos y no discriminación con la finalidad de sensibilizar y crear cambios de comportamiento dentro de la cultura institucional de la Administración del H. Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco mediante:

A. Promover, difundir y publicar información en materia de igualdad de género, inclusión no sexista, la no discriminación:

B. Asegurar que la comunicación institucional, tanto interna como externa, sea incluyente, universal y no sexista.

C. Difundir la existencia y las acciones del Programa de Cultura Institucional.

D. Promover información acerca de la existencia de programas, las acciones y beneficios en favor de la igualdad.

IV. Planeación, evaluación y seguimiento

Coordinar, en conjunto con las áreas responsables, el diseño, seguimiento y evaluación de la política de igualdad e inclusión para que sea llevado a cabo en relación con lo siguiente:

A. Incorporar la perspectiva de género en el Reglamento de la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y los lineamientos internos de cada dependencia y órganismos públicos descentralizados (OPD´S).

B. Incidir desde la perspectiva de género en el diseño, implementación y evaluación de sus planes, programas, presupuestos, reglas de operación e indicadores que de estos se deriven.

C. Desagregar los datos que generá cada dependencia y órganismos públicos descentralizados cuando menos por sexo, grupo etario y municipio de procedencia, así como de ser posible por orientación sexual, origen étnico, condición de discapacidad, número de hijas e hijos, estado civil.

D. Emitir periódicamente informes de evaluación para dar cuenta de los resultados en el cumplimiento de los objetivos, estrategias y políticas ejecutadas por cada dependencia, en cumplimiento de la política estatal para la igualdad entre mujeres y hombres.

SEXTO. En cumplimiento con las líneas estratégicas y los ejes de trabajo, las Unidades de Género tendrán las siguientes funciones principalmente:

I. Ser vínculo con el Instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense (IMMT), así como con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) para promover acciones en materia de igualdad e inclusión.

II. Adoptar e implementar el Programa de Cultura Institucional al interior de sus dependencias u órganismos públicos descentralizados (OPD´S).

III. Monitorear el funcionamiento del Programa de Cultura Institucional en sus dependencia u órganismos públicos descentralizados (OPD´S).

IV. Elaborar y ejecutar un plan de trabajo de la Unidad de Género al interior de la dependencia u órganismos públicos descentralizados (OPD´S).

V. Orientar y canalizar al personal de la dependencia u órganismos públicos descentralizados (OPD´S) con las autoridades competentes en casos de acoso y hostigamiento sexual laboral al interior de la misma.

VI. Dar seguimiento a la política interna de promoción de igualdad de género, de inclusión y no discriminación.

VII. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño y evaluación de las políticas, programas, planes y presupuestos en cada dependencia u órganismos públicos descentralizados (OPD´S).

VIII. Fomentar que la construcción de indicadores de cada dependencia o entidad sea con perspectiva de género.

IX. Promover la desagregación de datos estadísticos por sexo, grupo etario, municipio de procedencia, origen étnico, personas con discapacidad, número de hijas e hijos, estado civil.

SÉPTIMO. Quienes integren las Unidades de Género serán designados por la o él Titular de su dependencia u órganismos públicos descentralizados (OPD´S) y su designación será notificado por oficio al Instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense (IMMT), así como a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH).

Para ser designado/a como integrante de la Unidad de de Género se necesita contar con un nivel jerárquico superior de dirección y/o jefatura con facultad de toma de decisiones.

OCTAVO. A fin de garantizar su adecuado funcionamiento las Unidades de de Género estarán conformadas de manera interna por al menos la persona titular de cada dirección de área que cumpla las siguientes responsabilidades:

I. Planeación;

II. Presupuestación;

III. Evaluación y Seguimiento;

IV. Administración y Recursos Humanos;

V. Jurídica; y

VI. Comunicación.

NOVENO. Cada Unidad de Género deberá elegir, de entre sus integrantes, a un/a representante, quien fungirá como el enlace de la Unidad ante el Institut Municipal de la Mujer Tlajomulquense (IMMT) y con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH); y a un/a secretario/a técnico/a.

Cada integrante deberá nombrar a su suplente, el cual deberá de ser del nivel jerárquico inmediato inferior y de la misma dirección del titular.

DÉCIMO. Las Unidades de Género, en colaboración con el instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense (IMMT) y con la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), deberán de elaborar y presentar un Plan Anual de Trabajo, el cual se regirá con base a las líneas estratégicas y los ejes de este Acuerdo.

UNDÉCIMO. La Unidad de Género en cada dependencia u órganismo públicos descentralizado deberá de sesionar una vez al año de manera ordinaria y de manera extraordinaria las que se crean pertinentes. En la primera sesión ordinaria se deberá aprobar el Plan Anual de Trabajo y en las subsecuentes se presentarán los informes de avances de las acciones al interior de la dependencia u órganismo público descentralizado (OPD´S).

DUODÉCIMO. Los Planes Anuales de Trabajo y los informes de actividades de cada una de las Unidades de Género, serán remitidos al Instituto Municipal de la Mujer Tlajomulquense (IMMT) y a la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH) para su validación, esto de acuerdo con el artículo 25 fracción X de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Jalisco.

DECIMOTERCERO. El Instituto de la Mujer Tlajomulquense (IMMT) y en coordinación de la Secretaría de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres (SISEMH), deberá capacitar a los integrantes de las Unidades de Género, entre otros, en los temas siguientes:

I. Igualdad de género, derechos humanos y no discriminación;

II. Transversalización de la perspectiva de género;

III. Cultura institucional desde la perspectiva de género;

IV. Comunicación incluyente y no sexista;

V. Planes, programas y presupuestos con perspectiva de género, e

VI. Indicadores con perspectiva de género.

TRANSITORIOS

Artículo Primero.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente a su publicación en la Gaceta Municipal.

Artículo Segundo.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Artículo Tercero.- El Presidente Municipal y demás dependencias municipales competentes deberán llevar a cabo en un plazo no mayor a 60 días hábiles la integracion e instalación de las Unidades de Género a la entrada en vigor de los lineamientos para el periodo constitucional del Gobierno Municipal 2024-2024, así como los actos, trámites, procedimientos y acuerdos necesarios para la correcta aplicación del presente Decreto.

Tlajomulco

PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO.- Mediante la cual se propone que el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, apruebe y autorice el turno a la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y de la Diversidad Sexual para la elaboración de la reforma, adición, modificación y actualización del Código de Ética y Conducta para los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y su Administración Pública Paramunicipal.

SEGUNDO.- Que el H. Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, apruebe y autorice el turno a la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y de la Diversidad Sexual para la elaboración y expedición de los Lineamientos para la integración y funcionamiento de las Unidades de Género para los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y su Administración Pública Paramunicipal.

TERCERO.- Que se instruya a todo el personal a realizar la instalación de las Unidades de Género para los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y su Administración Pública Paramunicipal.

CUARTO.- Notifíquese el presente Acuerdo a la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y de la Diversidad Sexual del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

QUINTO.- Notifíquese mediante oficio, cúmplase y registre en el Libro de Actas de Sesiones correspondinetes.

ATENTAMENTE

Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco a 25 de NOVIEMBRE del 2024.

"2024, año del Bicentenario del Nacimiento del Federalismo Mexicano, así como de la libertad y soberanía de los Estados".

Maestra Linda Jeannethe Peña García.