

HONORABLE CABILDO.

LOS SUSCRITOS REGIDORES LIDIA FELISA LÓPEZ AGUIRRE, JOVITA TREJO JUÁREZ, MIGUEL ÁNGEL DESSAVRE ÁLVAREZ Y MARÍA BEATRIZ FUENTE VELÁSICO, INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO DEL HONORABLE AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA, CON FUNDAMENTO EN LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 4 PARRAFO PRIMERO, 115 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS; 102, 105 FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA; 1 DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN; 78 FRACCIÓN III Y IV, 94 DE LA LEY ORGÁNICA MUNICIPAL; 50 Y 52 DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL ESTADO DE PUEBLA, SOMETEMOS ANTE ESTE HONORABLE CUERPO COLEGIADO EL DICTAMEN MEDIANTE EL CUAL SE APRUEBAN LOS LINEAMIENTOS DEL SUBCOMITE DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE PUEBLA, POR LO QUE:

C O N S I D E R A N D O

I. Que, el párrafo tercero del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

II. Que el párrafo primero del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, dispone que el varón y la mujer son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.

III. Que, el artículo 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en concordancia con los diversos 102 y 105 fracción III de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, otorga la calidad de Gobierno Municipal a los Ayuntamientos, asignándoles las responsabilidades inherentes a su competencia territorial e invistiéndole, entre otras, da la facultad de emitir Reglamentos y Disposiciones Administrativas, a fin de dictar las determinaciones legales necesarias para cumplir debidamente con su cargo público.

IV. Que, las fracciones III y IV del artículo 78 de la Ley Orgánica Municipal, señalan que son atribuciones del Ayuntamiento aprobar su organización y división administrativa, de acuerdo con las necesidades del Municipio, así como de expedir y actualizar Bandos de Policía y Gobierno, reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general, referentes a su organización, funcionamiento, servicios públicos que deban prestar y demás asuntos de su competencia, sujetándose a las bases normativas establecidas por la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla, vigilando su observancia y aplicación; con pleno respeto a los derechos humanos que reconoce el orden jurídico nacional.

V. Que, el artículo 94 de la Ley Orgánica Municipal establece que el Ayuntamiento, para facilitar el despacho de los asuntos que le competen, nombrará comisiones permanentes o transitorias, que los examinen e instruyan hasta ponerlos en estado de resolución.

VI. Que el artículo 1 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación dispone que su objeto, es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

VII. Que, mediante Sesión Ordinaria de Cabildo de fecha veintiséis de junio de dos mil ocho se aprobó instruir, a las y los Titulares de las Secretarías y de los Organismos Públicos Descentralizados y Desconcentrados que conforman la Administración Municipal, a implementar el Programa MEG 2003, a través de la conformación del "Comité de Equidad de Género pro certificación MEG:2003".

VIII. Que, a fin de dar cabal cumplimiento a la instrucción de Cabildo, se nombró un representante de cada Secretaría y Organismo Público Descentralizado y Desconcentrado como enlace e integrante del "Comité de Equidad de Género pro certificación MEG:2003", en tal virtud y a fin de dar efectividad e inmediatez a la función del Comité de mérito, en sesión celebrada en el mes de octubre de dos mil ocho, acordaron la conformación de los Subcomités siguientes:

- 1.-**Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral;**
- 2.-Subcomité de Documentación y Difusión;
- 3.-Subcomité de Recursos Humanos;
- 4.-Subcomité de Capacitación, Ambiente y Salud en el Trabajo; y
- 5.-Subcomité de Evaluación.

IX. Que, una vez realizado el análisis por parte de los integrantes del "Comité de Equidad de Género pro certificación MEG:2003", para el funcionamiento del Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral, se determino darle la Naturaleza Jurídica de Órgano Auxiliar, de Asesoramiento y Mediación del mismo, en la prevención y en su caso eliminación de la Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral.

X. Que, los Servidores Públicos del Municipio de Puebla deberán salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que han de observarse en el servicio público, independientemente de las obligaciones específicas que corresponda a su empleo, a cargo o comisión, tendrán la de cumplir con la máxima diligencia el servicio que les sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión; observando buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de aquéllos; Así como tratar debidamente y con decencia a sus subalternos.

XI. Que, en atención a lo señalado en el considerando que antecede la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla en su artículo 52, establece disposiciones en torno a los procedimientos administrativos, regulando que la Secretaría, los Ayuntamientos y los Órganos que determinen las Leyes, en el ámbito de sus respectivas competencias, establecerán unidades específicas que dependerán

del órgano de control correspondiente, a las que el público tenga fácil acceso para presentar quejas y denuncias por incumplimiento de las obligaciones de las o los Servidores Públicos que establece la Ley, con la que se iniciará en su caso el procedimiento correspondiente.

XII.- Que, atendiendo al marco jurídico normativo vigente y al interés que el Ayuntamiento del Municipio de Puebla tiene, a través del “Comité de Equidad de Género pro certificación MEG 2003” en lograr alcanzar los grados de certificación del Sistema de Gestión de Equidad de Género, se plantea regular procedimientos administrativos mediante la aprobación por parte del Cabildo Municipal de Lineamientos en los que se faculte al Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral, a dar asesoría en situaciones de Hostigamiento y Acoso Laboral y de entablar un procedimiento de Mediación en situaciones de Discriminación, logrando dar solución pronta y eficiente a los problemas que se generen derivados de las relaciones humanas y de trabajo.

En mérito de lo anteriormente expuesto y fundado, los suscritos Regidores sometemos a la consideración y aprobación de este Honorable Cuerpo Colegiado, el siguiente:

D I C T A M E N

PRIMERO. Se autoriza el funcionamiento del Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral del Ayuntamiento del Municipio de Puebla, con la naturaleza jurídica señalada en el considerando VIII del presente Dictamen.

SEGUNDO. Se aprueban los Lineamientos del Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, documento que se anexa al presente como parte integrante del mismo.

TERCERO. Se instruye al Secretario del Ayuntamiento para que realice los trámites conducentes para la publicación de los presentes Lineamientos en la página Web del Ayuntamiento.

A T E N T A M E N T E
“SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN”
HEROICA PUEBLA DE ZARAGOZA; A 05 DE AGOSTO DE 2010
INTEGRANTES DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD Y GÉNERO

REG. LIDIA FELISA LÓPEZ AGUIRRE
PRESIDENTE

REG. JOVITA TREJO JUÁREZ
SECRETARIO

REG. MIGUEL ÁNGEL DESSAVRE
ÁLVAREZ
VOCAL

REG. MARÍA BEATRIZ FUENTE
VELÁSICO
VOCAL

LINEAMIENTOS DEL SUBCOMITÉ DE DISCRIMINACIÓN, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

CAPITULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

1. Los presentes Lineamientos tienen por esencia regular la integración, objeto, atribuciones y funciones del Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral, en la atención de quejas o denuncias formuladas por presuntas conductas de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral cometidas por las o los Servidores Públicos Municipales.
2. Son Principios rectores en la observancia, interpretación y aplicación de los presentes lineamientos:
 - a). La Igualdad;
 - b). La Equidad;
 - c). La No Discriminación;
 - d). La Justicia Social;
 - e). La Equiparación de Oportunidades;
 - f). El Reconocimiento de las Diferencias;
 - g). La Integración; y
 - h). La Seguridad Jurídica.
3. Para los efectos de los presentes Lineamientos se entenderá por:
 - **Acoso.** Comportamiento cuyo objeto es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos. Puede ser de tipo Laboral, Moral, Psicológico y Sexual;
 - **Acoso Laboral.** Tipo de violencia de género que se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, expresándose en conductas verbales y físicas;

- **Acoso Sexual.** Comportamiento o acercamiento de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella o él;
- **Comité MEG 2003.** Órgano Colegiado conformado por las o los Servidores Públicos de las Diferentes Dependencias y Organismos Descentralizados y Desconcentrados del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla encargado de apoyar, implementar e incorporar Políticas de Equidad de Género;
- **Contraloría Municipal.** Dependencia de la Administración Pública Centralizada del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, competente para atender, sancionar administrativamente y canalizar ante la autoridad competente en su caso las quejas o denuncias presentadas ante el Subcomité, por presuntas conductas de hostigamiento y acoso laboral, en términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla, la Ley Orgánica Municipal y Reglamento Interior de la Contraloría Municipal;
- **Corresponsable.** Integrante del Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral, designado entre la y los integrantes del Comité MEG 2003;
- **Denuncia.** Medio administrativo para hacer del conocimiento del Subcomité de una presunta conducta de discriminación, hostigamiento y acoso laboral, cometidas por las o los Servidores Públicos Municipales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;
- **Desigualdad.** Distinción de trato en igualdad de circunstancias con motivo de la nacionalidad, lugar de nacimiento, apariencia física, sexo, edad, estado civil, religión, discapacidad, embarazo, orientación sexual y/o afiliación política;
- **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 efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de

oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones;

- **Formato de Queja o Denuncia.** Boleta desprendible que se encuentra en el folleto de Políticas de discriminación, hostigamiento y acoso laboral;
- **Hostigamiento.** Acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear, provocando efectos perjudiciales en el ambiente laboral, afectando el desempeño, cumplimiento y bienestar personal;
- **Hostigamiento Sexual.** Ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral, expresándose en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;
- **Informe.** Descripción oral o escrita de las características o circunstancias de un suceso o asunto relacionado con la conducta discriminatoria cometida por las o los Servidores Públicos Municipales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;
- **Mediador.** Servidor Público integrante del Subcomité encargado de presidir las citas para la mediación en caso de presuntas conductas de discriminación cometidas por las o los Servidores Públicos Municipales en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;
- **Queja.** Figura administrativa que procederá contra actos de las o los Servidores Públicos Municipales en el procedimiento de mediación por presuntas conductas de discriminación en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas;
- **Responsable.** Integrante del Subcomité designado entre la o los integrantes del Comité MEG 2003;
- **La o él Servidor Público Municipal.** Persona que desempeña un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en la Administración Pública

Centralizada, Descentralizada y Desconcentrada del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, sea cual fuere la naturaleza de su nombramiento o elección;

- **Subcomité: El Subcomité de Discriminación, Hostigamiento y Acoso Laboral (SC-DHAL).** Órgano Auxiliar del Comité MEG 2003, encargado de substanciar el procedimiento de mediación entre las o los Servidores Públicos Municipales por conductas de discriminación cometidas en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

Además estará encargado de enviar a la Contraloría Municipal las posibles conductas de hostigamiento y acoso laboral para su atención, sanción administrativa en su caso y canalización ante la autoridad competente; y

- **Vocal.** Integrante del Subcomité designado entre la y los integrantes del Comité MEG 2003.

CAPITULO SEGUNDO DE LA ESTRUCTURA Y OBJETO

4. El Subcomité, estará integrará por:

- a). Un (a) Responsable, que será designado por la Presidencia de la Comisión de Equidad y Género;
- b). Un (a) Corresponsable que será nombrado por la coordinación del MEG de entre los y las integrantes del mismo; y
- c). Dos Vocales que será nombrados por la coordinación del MEG de entre los y las integrantes del mismo.

La o el Responsable designará de entre el Corresponsable y Vocales al Mediador par que actué en la audiencia relativa a presuntas conductas de discriminación.

5. El Subcomité tendrá como objetivo:
 - a). Contribuir con el Comité MEG 2003 en el apoyo, implementación e incorporación de Políticas de Equidad de Género, en el Municipio de Puebla; y
 - b). Coordinar las acciones de las Dependencias de la Administración Pública Centralizada, Descentralizada y Desconcentrada del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla en materia de prevención y eliminación de la discriminación, hostigamiento y acoso laboral;

CAPÍTULO TERCERO DE LAS ATRIBUCIONES

6. Para el cumplimiento de sus funciones el Subcomité contará con las atribuciones siguientes:
 - a). Diseñar y coadyuvar con el Comité MEG 2003, estrategias, instrumentos, proyectos y acciones para prevenir la discriminación, hostigamiento y acoso laboral;
 - b). Verificar la adopción de medidas por parte de las Dependencias de la Administración Pública Centralizada, Descentralizada y Desconcentrada del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla, para la prevención de la discriminación, hostigamiento y acoso laboral;
 - c). Difundir y promover contenidos para prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias, de hostigamiento y acoso laboral en las Dependencias de la Administración Pública Centralizada, Descentralizada y Desconcentrada del Honorable Ayuntamiento del Municipio de Puebla;

- d)** Participar a solicitud del Coordinador del Comité MEG 2003 en las reuniones a las que convoque;

- e).** Designar de entre el Corresponsable y Vocales al mediador para que actúe en la audiencia relativa a presuntas conductas de discriminación;

- f).** Levantar mediante acta circunstanciada los acuerdos a los que lleguen las o los Servidores Públicos en la audiencia de mediación por presuntas conductas de discriminación;

- g).** Tutelar los derechos de las o los Servidores Públicos objeto de discriminación mediante asesoría y orientación en términos de la legislación aplicable;

- h).** Conocer y resolver las quejas o denuncias presentadas ante él, por presuntas conductas de discriminación mediante el procedimiento de mediación;

- i).** Solicitar a las o los Servidores Públicos Municipales, a los que se imputen presuntas conductas discriminatorias, la presentación de un informe;

- j).** Verificar que en toda información que concierne a casos de hostigamiento y acoso laboral, se proteja la privacidad y la confidencialidad de las partes;

- k).** Realizar visitas a las o los Servidores Públicos Municipales a quienes se les imputen conductas discriminatorias, de hostigamiento o acoso laboral;

- l).** Solicitar información a cualquier nivel dentro de la Estructura Municipal, con el objeto de poder realizar la investigación por presuntas conductas de discriminación;

- m).** Analizar, mediar en su caso y diagnosticar situaciones de discriminación cometidas por las o los Servidores Públicos en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas; y

- n). Integrar expedientes de las quejas o denuncias que se generen y guárdalos en reserva;

CAPITULO CUARTO DE LA QUEJA O DENUNCIA

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

7. La o el Servidor Público Municipal podrá formular queja o denuncia por presuntas conductas discriminatorias, de hostigamiento o de acoso laboral, ya sea de manera directa, por conducto de los buzones que para tal efecto estarán instalados en cada Dependencia de la Administración Pública Centralizada, Descentralizada y Desconcentrada de la Administración Pública Municipal, así como a través del correo electrónico cte_denuncialaboral@pueblacapital.gob.mx.
8. Si la queja o denuncia es presentada a través del correo electrónico señalado en el numeral anterior, el denunciante tendrá la obligación de presentarse ante el Subcomité dentro de los cinco días hábiles siguientes a ratificar su queja o denuncia, de lo contrario se tendrá por no presentada.
9. En el caso de que lo denunciado por la o él Servidor Público Municipal sea motivo de una presunta conducta de discriminación, deberá el Subcomité recibir la queja o denuncia para que se entable el procedimiento de mediación, en los tiempos y formas que se instauren en el mismo.
10. El Subcomité proporcionará a las personas que hayan sido presuntamente discriminadas asesoría respecto a los derechos que le asisten, los medios para hacerlos valer y en su caso, entablará el procedimiento de mediación.

11. Cuando se trate de presuntas conductas relacionadas con hostigamiento y acoso laboral, el Subcomité canalizará a la Contraloría Municipal de forma inmediata la queja o denuncia presentada para su atención, y en su caso remisión ante la autoridad competente.

12. Los Servidores Públicos de la Administración Pública Centralizada, Descentralizada y Desconcentrada de la Administración Pública Municipal deberán auxiliar a los integrantes del Subcomité en el desempeño de sus funciones y rendir los informes que les soliciten en el término establecido por el mismo.

13. Las quejas o denuncias, a que se refieren los presentes lineamientos, no requerirán más formalidad que presentarse por escrito con firma o huella digital y datos de identificación del interesado.

14. Cuando el Subcomité considere que la queja o denuncia no reúne los requisitos, o sea improcedente o infundada, se rechazará debiendo emitir un acuerdo en el que motive dicha causa en un plazo de cinco días hábiles. El Subcomité le notificara al interesado la resolución dentro de los tres días hábiles siguientes a la resolución.

15. Cuando el contenido de la queja o denuncia sea poco claro, y no puedan deducirse los elementos que permitan la intervención del Subcomité, se notificará al interesado para que la aclare en un término de cinco días hábiles posteriores a la notificación, en caso de no hacerlo se archivará el expediente por falta de interés.

16. En ningún momento la queja o denuncia presentada ante el Subcomité interrumpirá las acciones judiciales o procedimiento administrativo previstos por la legislación aplicable.

SECCIÓN SEGUNDA DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

17. La mediación es el procedimiento en el que se busca avenir a las partes involucradas a resolver, a través de alguna solución que le presente el mediador por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por las o los Servidores Públicos de la Administración Pública Centralizada, Descentralizada y Desconcentrada de la Administración Pública Municipal, en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

18. Una vez admitida la queja o denuncia, el Subcomité citara al presunto agraviado por conductas discriminatorias, a una audiencia, en la fecha y hora señalada para mediar. Dicha audiencia se llevará a cabo dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel que se notificó a las partes la celebración de la misma.

Por lo que se refiere a la o él presunto responsable de conductas discriminatorias, se le citara a la audiencia de mediación en la fecha y hora que se señale corriéndole traslado con la queja o denuncia correspondiente.

19. Al preparar la audiencia, el mediador designado solicitará a las partes los elementos de juicio que considere convenientes para ejercer adecuadamente sus atribuciones, pudiendo aquellas ofrecer los medios de prueba que consideren necesarios.

20. En el caso de que el quejoso no comparezca a la mediación y justifique su causa de inasistencia, el Subcomité señalará por única ocasión nueva fecha y hora para su celebración. En el caso de no justificar su inasistencia se tendrá como no interpuesta su queja y se archivara el expediente respectivo.

21. El Mediador, en la audiencia de mediación, expondrá a las partes un resumen del informe presentado por el Servidor Público y de los elementos de juicio que haya integrado y los invitará a resolver sus diferencias, para cuyo efecto sugerirá opciones de solución.

22. La audiencia de mediación podrá suspenderse por el mediador o por ambas partes de común acuerdo en una sola ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes.
23. Cuando las partes lleguen a un acuerdo, se levantara el acta circunstanciada correspondiente.
24. En caso de que el Servidor Público no acepte la mediación, o de que no se llegue a avenir, el Subcomité remitirá a la Contraloría Municipal el expediente para que se imponga, en su caso, las medidas administrativas correspondientes previstas en la ley.

SECCIÓN TERCERA

DE LAS PRESUNTAS CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL

25. Cuando el Subcomité tenga conocimiento de presuntas conducta de hostigamiento y acoso laboral cometida por las o los Servidores Públicos en ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, remitirá la denuncia respectiva a la Contraloría Municipal, para su atención respectiva.
26. Los integrantes del Subcomité podrán en el caso, cuando se trate de presuntas conductas de hostigamiento y acoso laboral dar una orientación al presunto agraviado.

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Los presentes lineamientos entrarán en vigor a partir de la aprobación del presente Dictamen.

SEGUNDO.- La integración del Subcomité deberá realizarse dentro de los cinco días hábiles a la aprobación de los presentes Lineamientos.