Muy buenos días compañeros regidores y regidores, Siendo las 10 horas con 18 minutos del día viernes 25 septiembre del 2020, me permito dar inicio a la sesión de trabajo de la comisión edilicia permanente de igualdad de género y desarrollo integral y humano al mismo tiempo como siempre compañeros darles la más cordial bienvenida y su presencia es muy grata para mí, para todo nuestro municipio, por las aportaciones que ustedes siempre hacen al respecto de los temas que plantean las comisiones; a continuación me permito verificar su asistencia y en su caso la declaración del Quórum Legal. Licenciada María Guadalupe Guerrero Carvajal, licenciada Carmina palacios Ibarra, Química María laurel carrillo ventura, está por llega, creo, licenciado Saúl López Orozco, Licenciado Cecilio López Hernández, manda justificación por problemas de salud, licenciada María del Refugio Pulido Cruz, y su servidora Norma Angélica Joya Carrillo. Estando presentes 5 cinco de los 7 siete convocados, se declara la existencia del Quórum Legal, por lo tanto todos los cuerdo que se tomen serán válidos de conformidad con las leyes y reglamentos correspondientes; enseguida compañeros para regir esta sesión pongo a su consideración el orden del día, de la cual ya tienen conocimiento por habérseles remitido con anterioridad y la cual está de la siguiente manera; 1. Lista de Asistencia 2. Aprobación del orden del día 3. Aprobación de la minuta de fecha 11 de agosto 2020. 4. Análisis del Protocolo de “Hostigamiento y Acoso Sexual al Interior de las Dependencias Municipales”. 5. Asuntos Generales 6.Cierre de la Sesión. Por lo anterior compañeros les pregunto si están de acuerdo en aprobar la orden del día, favor de manifestarlo levantando su mano. A favor 5 cinco en contra 0 cero, abstenciones 0 cero; por lo tanto queda aprobad en los términos anteriormente señalados, doy cuenta de la regidora Laurel Carrillo Ventura, bienvenida regidora, contando ya con 6 seis regidores de 7 siete convocados, una vez desahogado el punto número 1 uno y punto numero 2 dos de la orden del día continuamos en el punto numero 3 tres que es la aprobación de la minuta de la sesión de trabajo con fecha del 11 de agosto del 2020, la cual solicito compañeros la omisión de la lectura y al mismo tiempo la aprobación de la misma, debido a que con anterioridad también se les envió para su lectura y revisión, por lo tanto les pregunto compañeros si están de acuerdo en la aprobación de la minuta y la omisión de la lectura manifestarlo levantando su mano, a favor 6 en contra 0 abstenciones 0. Punto numero 4 cuatro; es la presentación y análisis del protocolo y hostigamiento y acoso sexual, al interior de las dependencias municipales. Bueno compañeros, seguimos con el trabajo de las mujeres en el municipio de Puerto Vallarta, si ustedes se dan cuenta, cuando hicimos la aprobación del Reglamentos de Accesos de las mujeres a unas vida libre de violencia, está ahí anexo que tenemos que entregar un protocolo de la atención a mujeres el protocolo de prevención de hostigamiento sexual y el protocolo de órdenes y medidas de protección, ya el de medidas de protección ya lo sacamos y ahorita estamos trabajando pues, en el protocolo para los casos de hostigamiento sexual, por lo tanto, ahorita vamos a hacer una presentación prevé de lo que es este protocolo, para después, si ustedes tienen alguna aportación al mismo vamos a reunirnos con las dependencias que son operativas en ello para que también den su visto bueno y si hay sugerencias o modificaciones, pues también hacerlas al mismo……. Bueno nomás para introducirnos textualmente en lo que vamos a estar trabajando, puse ahí unos términos de los asuntos en mención y bueno, ahí dice: “Un protocolo es una serie de instrucciones  que se fijan por tradición o por convenio”. Acuérdense que hay unos protocolos por tradición, los sociales que cuando van a una boda que tipo de vestido, que a la hora que llegan o sea, que no llevar niños y hay esos tipos de tradición que comúnmente lo hacen socialmente y los otros por convenio, pues son los que cuando se reúnen grupos o estado o lo demás que acuerdan en modificar alguna ley, algunas leyes o algunas reglas para continuar el trabajo más conveniente a lo que se va a hacer. “Un protocolo puede ser una normativa que establece cómo se debe actuar en ciertos procedimientos; de este modo, recopila conductas, acciones y técnicas que se consideran adecuadas ante ciertas situaciones. En este caso vamos a considerar lo que va a ser lo del acoso y hostigamiento sexual”… y por ahí tenemos también un contexto, un concepto de hostigamiento dice que es una “Conducta ofensiva destinada a perturbar o alterar. Según la [RAE](https://es.wikipedia.org/wiki/RAE), hostigar es molestar a alguien o burlarse de él insistentemente. En el sentido jurídico, es el comportamiento que se encuentra amenazante o perturbador” así de sencillo compañeros ustedes ya saben ese término por mucho tiempo que se está en todos los ámbitos, no nomás en el trabajo, es lo que más e da en el trabajo, es lo más común, pero se da en la escuela, se da en la familia se da en la calle, donde sea que vayamos, creo que estamos expuestas a muchos tipos de hostigamiento. El “Acoso sexual se refiere a los avances sexuales de forma persistente, normalmente en el lugar de trabajo, donde las consecuencias de negarse son potencialmente muy perjudiciales para la víctima. En el ámbito del derecho se intenta que las leyes den una respuesta efectiva a las realidades sociales. En este sentido, las distintas formas de hostigamiento han creado la necesidad de establecer un marco jurídico para combatirlas. Así, las leyes contemplan este tipo de situaciones con varios objetivos. Uno: proteger la dignidad de las personas, ampliar (aplicar) el principio de igualdad y no discriminación, el derecho a la intimidad y el derecho a la integridad”. En este sentido compañeros, y tomando en cuenta esos objetivos es por lo que se establece y se va a dar a conocer este protocolo, para que puntualmente tenga esos objetivos que se deben de cumplir aquí en nuestro municipio y más al interior de la administración pública. Reg. Laurel: ahí donde dijiste ampliar, damas más es aplicar reg. Norma. Donde perdón. Reg. Laurel: aplicar el principio Reg. Noma: aplicar el principio de igualdad y no discriminación, ah perdón. También otro concepto de acoso es “una solicitud de favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, cuando tal reclamación sea continuada y tal comportamiento provoque en la víctima una situación intimidatoria, hostil o humillante. (RAE)”. Entonces pues ese tipo de acciones compañeros pues las hacían a las mujeres no, siempre está, emocionalmente van a estar…, emocionalmente van a estar limitadas en ese sentido, también tienen límites en su trabajo y también están limitadas en su concepto familiar, entonces, yo creo en ese sentido, vamos a darle a la tarea de establecer este protocolo, que va implícito pues, en el reglamento anteriormente propuesto, les platico entonces por qué el contenido de nuestro protocolo va a estar de la siguiente manera, en atención a lo dispuesto en el artículo IV transitorio del Reglamento de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en el municipio de puerto Vallarta, Jalisco, mismo que fue publicado en la gaceta municipal el pasado lunes 27 de julio del 2020, nos permitimos presentar el proyecto correspondiente el documento del protocolo consta de 36 disposiciones administrativas de carácter obligatorio y se compone de 8 capítulos los cuales se desarrollan de la siguiente manera; el capítulo primero (I) va a estar dirigido a los aspectos generales y en este capítulo se establecen los objetivos que se pretende alcanzar los principios que rigen el documento y lo conceptos de supletoriedad; en el capítulo dos (II) de las autoridades y las dependencias responsables, en ese apartado se establecen las autoridades responsables de la operación del protocolo, el órgano de control disciplinario en materia laboral la oficialía mayor administrativa, el instituto municipal de la mujer y el sindicato para el caso de personal sindicalizado van a ser las cuatro dependencias que van a ser responsables de aplicar este protocolo en el capítulo tres (III) viene la prevención de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública municipal, en ello se va a establecer que las dependencias municipales deberán de fomentar una cultura de cero tolerancia a las prácticas de hostigamiento y acoso sexual, la obligatoriedad por parte de los servidores públicos que laboran en el ayuntamiento de asistir a capacitación de sensibilidad y la participación del instituto municipal de la mujer, la oficialía mayor admirativa, y el secretario general del sindicato, en la planeación, ejecución y evaluación de las secciones específicas, para la prevención y atención de conductas de hostigamiento y acoso sexual y elaboran un informe de resultados; en el capítulo cuatro (VI) v a estar establecido el acoso sexual y el hostigamiento sexual , en este capítulo se establece una escala de niveles de gravedad de los actos de acoso y hostigamiento sexual para tener una referencia sobre la magnitud de cada una de las situaciones; en el capítulo quinto (V) se divide de la siguientes secciones de la atención de los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual de la entrevista a la presunta víctima como primer contacto , a atención especializada y de la investigación en el capítulo seis (VI) vienen las sanciones y en el capítulo siente (VII) medidas de prevención las cuales se dividen en dos secciones de las instancias responsables y el plan de trabajo y evaluación de resultados. Ese es una ficha, ustedes ya tienen ahí en sus manos la propuesta del protocolo y así viene establecido en los siete capítulos, decirles que este protocolo también se derivó., también se emana del protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar los casos de hostigamiento sexual y acoso, en la administración pública del estado de Jalisco. Ustedes ya tienen ahí en sus manos, pues este documento que está, va a estar implícito en el reglamento de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia. Con este protocolo yo creo que cumplimos ya en la totalidad este reglamento para que entonces si está terminado. Decirle que durante el mes de septiembre en lo que resta hemos estado casi cada semana con la secretaria de igualdad sustantiva en reuniones virtuales y la verdad que hemos estado trabajando en este protocolo que el día primero de octubre ya nos están solicitando enviar ya nuestro documento final a la secretaria de igualdad, entonces hemos estado trabajando con la secretaria del estado de Jalisco y con el estado de México, para estar vinculando estrategias y sugerencias que llevan ellos también allá, en el estado de México, entonces bueno, pues esto es una parte, una presentación, yo se los voy a dejar a ustedes compañeros para que si tienen alguna, para no estar leyendo todo capitulo por capitulo, ustedes revísenlo vean la viabilidad que tiene y si tiene algunas sugerencias de modificación, con gusto lo hacemos porque posteriormente hacemos otra mesa de trabajo ya con las instancias que van a participar en el seguimiento de este protocolo, sí, entonces por ahí no dieron algunas líneas que debe de llevar este protocolo y creo que ahí lo estamos cumpliendo en este documento, una de las líneas que son muy importantes es precisamente establecer o tener u n programa anual de prevención y que por ahí lo están manejando también y el otro también importante es llevar un seguimiento de los casos de acoso al interior de la administración pública, que eso la verdad nunca lo hemos tenido, una porque creo yo que no tenemos la cultura de la denuncia, entonces al dar a conocer este documento porque se obliga a que cada una de las dependencias lo socialicen con sus servidores para que entonces si puedan tener una, guía, una serie de casos como decimos lo que es un protocolo no, para que ya las víctimas de acoso o hostigamiento pues ya puedan hacer este, este, denuncia ante las autoridades correspondientes al interior de nuestro municipio, por eso también aquí se planteó de que una de las autoridades sea el secretario general de los trabajadores sindicalizados de aquí en el municipio de puerto Vallarta, porque comúnmente son los que dicen que no se les hace nada, y que tan sindicalizados etc, etc, entonces también va a ser partícipe de ello y pues se va a llamar también a revisar este documento para que también sea participe de las sugerencias que se van a llevar a cabo en el mismo, entonces, esto sería el trabajo pues, de este protocolo, se los dejo a en sus manos y si tienen alguna duda, alguna sugerencia pues estamos para servirles compañeros …………..si alguien tiene algún comentario, o algo que aportar? Regidora Carmina: sí buenos días, gracias maestra, este, como bien dice hay, haremos algunas, este, sugerencias para que este protocolo realmente quede eficaz para todas aquellas personas que en su momento sean, este acosadas, mi pregunta es, ¿Quién dará el seguimiento los casos de acoso, este, en caso de que haya una denuncia, que haya un este... Regidora norma. Órgano disciplinario de la materia laboral Reg. Camina. Ok es… reg. Norma. Oficialía mayor administrativa, el instituto municipal de la mujer y el sindicato, en caso de los trabajadores sindicalizados, son las cuatro autoridades, que se van a estar, este, que van a estar en primer línea para que las mujeres puedan ir a hacer la denuncia, a través de ellos pues ya pueda hacer la denuncia. Reg. Carmina: a cualquiera de los cuatro aquí, reg. Norma. A cualquiera de los cuatro mencionadas, exacto. Reg. Camina. Ok. Entonces no se les dará, este, como se dice la victimización que de repente esto yo voy y doy, y luego tengo que ir al otro, si no que el mismo les va a pasar la información a las demás dependencias, es correcto? Regidora norma: sí, aquí como dijimos los tres aspectos que tenemos de no revictimización, cuidar los derechos humanos de las mujeres y la no discriminación, entonces, creo que con esas cuatro dependencias, cualquier del trabajador, bueno también los hombres se puede dar, no nada más en las mujeres pueden hacer la denuncia ante esas dependencias ellas serán encargadas de llevar el seguimiento para lo que va siguiendo. Reg. Camina. Muchísima gracias regidora, es cuánto. Reg. Norma: adelante Regidora Laurel: me parece muy bien este protocolo y ojalá que realmente si se cumpla, la verdad es que las personas sienten temor a la hora de la denuncia porque dicen que no se les, no se hace nada o que temen represalias, esperemos que las cosas sean diferentes, verdad, porque hay acoso sexuales y diferentes pues. Es cuanto……. Reg. Lupita: buenos días, buenos días a todos presidenta, a mí me parece que sí debe ser muy puntual, o sea es muy delicado el tema, pero sobre todo en el punto en el que pueda ser verificable además, porque yo puedo quejarme del regidor, y como le compruebo, o sea… este, ese es otro punto que también debemos cuidar porque también esto se puede prestar a malas intenciones a perjudicar, a dañar sin fundamento a alguien, entonces que la dependencia que se encargue de hacer la investigación que se tendrá que hacer alguna especie de investigación, no es nada más el dicho de una persona verdad, entonces también que se cuide esa parte, no me vaya a tocar, digo… Reg. Norma. Claro que sí, es muy importante regidora, eso que menciona, la verdad que si revisan el protocolo del protocolo del estado de Jalisco, tolerancia cero, creo que allí están este, muchas de sus respuestas que va a venir ahí, entonces el de tolerancia cero, del estado de Jalisco, es el protocolo para prevenir atender sancionar y erradicar los cases de hostigamiento en el estado de Jalisco, y claro que este protocolo pues también emana de este de ese documento y por eso, nos piden así puntualmente, que llevemos una bitácora le podemos llamar del seguimiento de los casos que se presenten en el municipio puerto Vallarta, para que entonces sí sea investigado y sea el de sí procede, y no procede, pero claro con toda la investigación que requiere no nada más hay, te puede enunciar por hacerte el daño, o alguna cosa, entonces claro que se necesita todo esa investigación previa para que entonces si podamos decir que fue un acoso, verdad. Este, si ustedes se fijan, en él de reglamento de acceso a las mujeres, viene mucho el glosario y ahí viene los tipos de violencia, entonces, si es sexual, sí es psicológica si es de trabajo, o sea, cualquier situación puede establecer ahí; ahí en su documento viene un cuadro, sí, un cuadro del tipo de acoso y va a ser ahí también para que lo revisen. Así es. Reg. Carmina. Dentro de esto, es importante poner este alguien que sea totalmente imparcial, para que en el momento de la investigación y de la recabación de la información este, no o sea, no se vaya la balanza para un lado, verdad, que realmente pues tenga el propósito que se quiere al hacer nosotros este reglamento, sí. Reg. Norma: Por la calidad de la investigación que se tiene creo que va a ser muy puntual en llevar a cabo esto tal como debe de ser, no, entonces también nos pidieron o nos piden que es obligatorio, entonces cualquier reglamento, cuando sacamos cualquier reglamento, se tiene que socializar, de acuerdo? Entonces, este protocolo debe ser socializado para todos, todos y cada uno de los que trabajamos aquí en las dependencias municipales, eso es una obligatoriedad, si es posible, este, nos dicen que ellos pueden venir también a dar una, un breve taller o algo del cómo es el procedimiento y como sea llevado a cabo, entonces yo creo que, que dando a conocer este documento, socializarlo y decirles: ahora si compañeras, este, no tengan temor, hagan la denuncia, hagan todo, porque comúnmente pues el silencio es la que, es lo que más se dedica, no, por la situación de que decimos que no tenemos la cultura, pero una vez que socialicen que tengan herramientas para, para parecer defendidas, yo creo que vamos a lograr mucho a partir de hoy verdad. Sí por eso le digo, sí también, no nomás mujeres también hay el caso de hombres, claro que sí, o sea las y los, también tiene que hacer su parte, verdad, muy bien. Bueno ya algún asunto o pasamos el punto número 5, que tengan algún asunto general compañeros. No. Muy bien. El punto número seis, no habiendo más asuntos que tratar se declara formalmente clausurada la presente reunión de la comisión edilicia permanente de igualdad de género y desarrollo integral y humano siendo las 10 diez horas con 40 cuarenta minutos del día viernes 25 veinticinco de septiembre del 2020, dos mil veinte. Muchas gracias compañeros y que tengan un buen día y un buen fin de semana.

Firmas de los integrantes de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género Desarrollo Integral Humano,

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

C. Regidora, Norma Angélica Joya Carillo;

Presidente de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y

Desarrollo Integral Humano.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| C. Regidora, Carmina Palacios Ibarra;  Colegiada de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y Desarrollo Integral Humano |  | C. Regidora, María Guadalupe Guerrero Carvajal Colegiada de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y Desarrollo Integral Humano |
|  |  |  |
| C. Regidora, María del Refugio Pulido Cruz;  Colegiada de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y Desarrollo Integral Humano. |  | C. Regidora, María Laurel Carillo Ventura;  Colegiada de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y Desarrollo Integral Humano |
|  |  | DISCULPA. |
| C. Regidor, Saúl López Orozco;  Colegiado de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y Desarrollo Integral Humano |  | C. Regidor, Cecilio López Fernández;  Colegiado de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y Desarrollo Integral Humano |