



DEPENDENCIA: SALA DE REGIDORES "A"
OFICIO: SLRG/009/2017
ASUNTO: Iniciativa.

Mtro. Víctor Manuel Bernal Vargas
Secretario General del Ayuntamiento
Presente:

Calle Independencia #123,
Col Centro C.P. 48300

01(322) 22 32500 / 1780 000

arou.davalos@puertovallarta.gob.mx

www.puertovallarta.gob.mx

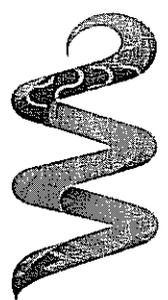
Sirva este medio para solicitarle que la iniciativa que adjunto al presente se incluya en la siguiente sesión ordinaria de Ayuntamiento, para que a su vez sea votada por los integrantes del pleno.

Lo anterior con fundamento a lo dispuesto por el Artículo 69, Párrafo II del Reglamento Orgánico de la Administración Pública del Municipio de Puerto Vallarta Jalisco.

Agradeciendo de antemano su atención, me despido enviándole un cordial saludo.

Atentamente:
Puerto Vallarta, Jalisco; a 17 de febrero de 2017
"2017, Año del Centenario de la Promulgación
De la Constitución Política de los Estados Unidos
Mexicanos, de la Constitución Política del Estado
Libre y Soberano de Jalisco y del Natalicio de Juan Ruflo"

Regidor Juan Solís García
Presidente de la Comisión Edilicia
Permanente de Igualdad de Género Y Desarrollo Integral Humano



c.p. Archivo
JSG/dalia*

H. AYUNTAMIENTO PUERTO VALLARTA, JAL.
SECRETARIA GENERAL
RECIBIDO
20 FEB. 2017
Hora 13:53 Firma: *[Signature]*

c/ Anexos.

HONORABLE AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DE PUERTO VALLARTA JALISCO.
P R E S E N T E

Juan Solís García en mi carácter de Regidor y presidente de la Comisión Edilicia Permanente de Igualdad de Género y Desarrollo Integral Humano, con fundamento en lo dispuesto por el artículo Fracción I de la Ley de Gobierno y la Administración Pública del Estado de Jalisco; así como los artículos 83 y 85 del Reglamento Orgánico del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Puerto Vallarta Jalisco, con el debido respeto propongo:

INICIATIVA DE ACUERDO EDILICIO

Para que el Pleno del Honorable Ayuntamiento de Puerto Vallarta Jalisco, apruebe en lo general y en lo particular el Reglamento para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Municipio de Puerto Vallarta Jalisco.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Es importante destacar que el ayuntamiento no puede dejar de lado, la promoción, divulgación y protección a los derechos humanos consagrados en la constitución política de los estados unidos mexicanos, así como en los tratados internacionales donde el estado mexicano sea parte.

Es por ello, que la finalidad del presente reglamento se expide a fin de que con motivo de la discriminación contempladas en el artículo 1 constitucional y en la ley federal para eliminar y prevenir la discriminación, no se vulneren los derechos humanos y se tenga el libre acceso a cualquier institución y programa social municipal, estatal y federal, sin importar la religión, sexo, preferencia sexual, color de raza etc.

La finalidad de la creación de la defensoría municipal de los derechos humanos como órgano encargado de promover y salvaguardar y en su caso turnar a las autoridades correspondientes con motivo de las violaciones a los derechos humanos por discriminación en todas sus formas.

Por ello, el municipio de Puerto Vallarta debe no solo respetar los derechos humanos, sino que a través del sentido de la promoción, darlos a conocer, capacitar a los servidores públicos, con el fin de sensibilizarlos en todas sus formas para lograr respetar a las personas en el municipio de Puerto Vallarta con motivo de sus funciones institucionales.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, me permito someter a su consideración los siguientes:

PUNTOS DE ACUERDO

PRIMERO.- Se me tenga por presentada la presente iniciativa de acuerdo edilicio.

SEGUNDO.- Se ordene turnar para su estudio y en su caso posterior dictamen a las comisiones edilicias de JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS, REGLAMENTOS Y PUNTOS CONSTITUCIONALES ; IGUALDAD DE GENERO Y DESARROLLO INTEGRAL HUMANO; SEGURIDAD PUBLICA Y TRANSITO.

TERCERO.- Una vez que se dé cumplimiento al punto que antecede, se someta a dictamen en referencia a la consideración del Ayuntamiento para su Aprobación definitiva.

A T E N T A M E N T E

PUERTO VALLARTA JALISCO, A LA FECHA DE SU PRESENTACION.



JUAN SOLIS GARCIA
REGIDOR CONSTITUCIONAL DE PUERTO VALLARTA JALISCO.

**REGLAMENTO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN
EN EL MUNICIPIO DE PUERTO VALLARTA JALISCO.**

**CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1. Las disposiciones de este Reglamento Municipal son de orden público y de interés social. Es reglamentario de la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación, el artículo 1 constitucional y los tratados internacionales en materia de derechos humanos en los que el Estado Mexicano sea parte.

El objeto del mismo es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra cualquier persona en el municipio de Puerto Vallarta, promover la igualdad y la implementación de políticas públicas encaminadas al fortalecimiento de los derechos humanos consagrados en la constitución política de los unidos mexicanos y en los tratados internacionales donde el estado mexicano sea parte.

ARTÍCULO 2. Corresponde a las y los servidores públicos de la Administración Pública municipal promover las condiciones para que la libertad e igualdad de las personas sean reales y efectivas, además de observar, regular, intervenir, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo de los derechos fundamentales en condiciones de equidad e igualdad de las personas, consagrados por el orden jurídico mexicano, el derecho internacional de los derechos humanos y que tutela el presente reglamento y coordinación y armonía con la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación.

ARTÍCULO 3. Las personas obligadas por este reglamento deberán llevar a cabo las acciones necesarias para eliminar aquellos obstáculos y barreras tanto físicas como culturales que limiten el ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del municipio.

ARTÍCULO 4. Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

- I. **DISCRIMINACIÓN:** Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- II. **ACCESIBILIDAD:** Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario, equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.
- III. **BARRERAS FÍSICAS:** Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica.
- IV. **BARRERAS CULTURALES.** Interiorización y naturalización de los estereotipos y prejuicios discriminatorios, que condicionan la actitud y comportamiento hacia las personas que se identifican con las construcciones diferenciadas y excluyentes de la ciudadanía.
- V. **DEFENSORIA:** La Defensoría Municipal de Derechos Humanos.
- VI. **PERSONAS CON DISCAPACIDAD:** Son todas aquellas personas que tengan características físicas, incluso talla baja, intelectuales, mentales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- VII. **PERSONAS Y/O GRUPOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD:** Se entiende como la condición de riesgo que experimenta un individuo, una familia o una comunidad, resultado de la acumulación de desventajas sociales e individuales, de tal manera que

esta situación no puede ser superada en forma autónoma y queden limitados para incorporarse a las oportunidades de desarrollo.

VIII. REGLAMENTO: Reglamento para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Municipio de Puerto Vallarta Jalisco.

IX. LEY: Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación.

CAPÍTULO II

DE LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA APLICACIÓN DEL REGLAMENTO.

ARTÍCULO 5. Corresponde al Municipio de Puerto Vallarta en el ámbito de sus respectivas facultades y competencias, de conformidad con la Ley General;

I.- Instrumentar políticas y acciones para prevenir y erradicar cualquier forma de discriminación contempladas en el artículo 1 constitucional y en los tratados internacionales donde el estado mexicano sea parte.

II.- Celebrar convenios de coordinación con el Estado y la Federación para Prevenir, eliminar cualquier forma de discriminación.

III.- La creación de programas de sensibilización y capacitación para las y los servidores públicos y funcionarios que tengan contacto con las personas, quienes promoverán los derechos humanos, a fin de eliminar y erradicar cualquier conducta discriminatoria.

IV.- Las demás aplicables sobre la materia y las que les confiera la Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y otros ordenamientos jurídicos.

ARTÍCULO 6.- Corresponde a las autoridades municipales las siguientes atribuciones:

I.- Editar y producir materiales de difusión para la prevención de cualquier forma de discriminación contemplada en la constitución política de los estados unidos mexicanos y en los tratados internacionales donde el estado mexicano sea parte.

II.- Promover la cultura de la denuncia, queja contra cualquier servidor público municipal que en ejercicio de sus funciones sea violatorio de los derechos humanos con motivo de discriminación de cualquiera de sus formas.

III.- Fomentar y difundir actividades de conocimiento y prevención, promoción y valores encaminados a la no discriminación en el municipio de Puerto Vallarta Jalisco.

IV.- Impulsar y fortalecer en sus tareas a las instituciones y organizaciones privadas que prestan atención a las víctimas y posibles víctimas objeto de violación a los derechos humanos contemplados en la ley federal y carta magna.

ARTÍCULO 7. De manera enunciativa, más no limitativa, se consideran como conductas discriminatorias:

- I. Impedir el acceso a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;
- II. Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- III. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- IV. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
- V. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;
- VI. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;

- VII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;
- VIII. Negar o condicionar el derecho de participación política, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno municipal, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;
- IX. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
- X. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;
- XI. Impedir que se les escuche en todo procedimiento administrativo en que se vean involucrados, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la ley así lo disponga, así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos, de conformidad con las normas aplicables;
- XII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;
- XIII. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;
- XIV. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que éstas no atenten contra el orden público;
- XV. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes estatales, federales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;
- XVI. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños;
- XVII. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;
- XVIII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público dentro del municipio, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;
- XIX. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- XX. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;
- XXI. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;
- XXII. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la normatividad aplicable;
- XXIII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;
- XXIV. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual.

ARTÍCULO 8. También serán objeto de prohibición aquellas medidas, conductas o políticas públicas, que se presentan entre hombres y mujeres en similar situación a consecuencia de condiciones desiguales por el impacto diferenciado y desfavorable que tienen en la calidad de vida de las personas y en relación con su sexo, y/o preferencias sexuales.

ARTÍCULO 9. No se considerarán conductas discriminatorias las siguientes:

- I. Las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que, sin afectar derechos de terceras personas, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad real de oportunidades;
- II. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;
- III. La distinción establecida por las instituciones públicas de seguridad social entre sus asegurados y la población en general;
- IV. En el ámbito educativo, los requisitos académicos, pedagógicos y de evaluación;

- V. Las que se establezcan como requisitos de ingreso o permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales;
- VI. El trato diferenciado que en su beneficio reciba una persona que padezca alguna enfermedad;
- VII. Las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que se hagan entre ciudadanos y no ciudadanos y que no pongan en riesgo la integridad de la persona; y
- VIII. En general, todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos, y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana.

CAPÍTULO III DE LA DEFENSORIA MUNICIPAL DE LOS DERECHOS HUMANOS.

ARTÍCULO 10. La Defensoría Municipal de los Derechos Humanos es el órgano encargado de vigilar, salvaguardar, promover, defender los derechos humanos, a fin de que no sean objeto de violación con motivo de discriminación tal y como lo establece el artículo 1 constitucional, la ley federal para eliminar y prevenir la discriminación y los tratados internacionales donde el estado mexicano sea parte.

Las facultades de la defensoría serán las siguientes;

- I.- recibir quejas de los habitantes del municipio por presuntas violaciones a derechos humanos, dar trámite y en su caso remitir a la Comisión Estatal de Derechos Humanos aquellos que sea de su competencia para su resolución.
- II.- Informar a la comisión Estatal de Derechos Humanos de actos presumiblemente violatorios a los derechos humanos ocurridos en el municipio.
- III.- verificar que se cumplan las medidas precautorias o cautelares emitidas por la comisión estatal de derechos humanos.
- IV.- elaborar actas circunstanciadas por hechos que puedan ser considerados violatorios de los derechos humanos.
- V.- practicar conciliaciones y mediaciones que se deriven de las quejas de las que tenga conocimiento dentro de su esfera de competencia.
- VI.- de manera coordinada con la comisión edilicia de justicia y derechos humanos coadyuvar en el seguimiento de las recomendaciones emitidas por la comisión estatal de derechos humanos.
- VII.- fortalecer y difundir la práctica de los derechos humanos a través del "Programa Municipal" con la participación de las organizaciones no gubernamentales, así como involucrarse en las acciones y programas de éstas.

CAPÍTULO IV DE LAS MEDIDAS POSITIVAS Y COMPENSATORIAS PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN

ARTÍCULO 11. Las autoridades municipales están obligadas a adoptar las medidas positivas y compensatorias que tiendan a favorecer condiciones de equidad e igualdad real de oportunidades y de trato, así como para prevenir y eliminar toda forma de discriminación de las personas.

ARTÍCULO 12. Para los efectos del artículo anterior, las autoridades municipales, en el ámbito de su competencia, adoptarán las medidas siguientes:

- I. Para fomentar la igualdad de oportunidades para las mujeres:
 - a) Promover la educación para todas las mujeres;
 - b) Promover la creación de centros de desarrollo infantil y guarderías que garanticen el acceso de sus hijas e hijos;
 - c) Impulsar la creación de centros de atención y apoyo integral a la mujer;
 - d) Promover la generación de políticas de respeto al derecho de las mujeres embarazadas o jefas de familia a encontrar un empleo para el cual demuestren capacidad de desarrollo, así como al de sus derechos laborales;
 - e) Diseñar e implementar un programa para el uso del tarjetón temporal de estacionamiento designado a mujeres con embarazo de alto riesgo. El organismo encargado de diseñar e implementar dicho programa será la defensoría.

- f) Promover la igualdad de oportunidades laborales, culturales y sociales, entre otras, a las mujeres que tengan la capacidad de llevar a cabo cualquiera de éstas.

II. Para fomentar la igualdad de las niñas y los niños:

- a) Fomentar y promover la educación para la preservación de la salud, el conocimiento integral de la sexualidad, el cuidado del propio cuerpo, la salud reproductiva, la paternidad responsable y el respeto a los derechos humanos;
- b) Promover el acceso a centros de desarrollo infantil, incluyendo a menores con discapacidad;
- c) Promover las condiciones necesarias para que las y los menores puedan convivir con sus padres, abuelos, abuelas, tutoras o tutores cuando se encuentren en condiciones de vulnerabilidad por problemas de disolución del vínculo familiar;
- d) Implementar programas de becas, en coordinación con la Secretaría de Desarrollo Social, cuyo otorgamiento sea en igualdad de circunstancias para todos los menores;

III. Para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas mayores de 60 años:

- a) Promover el acceso a los servicios de atención médica y seguridad social;
- b) Impulsar una campaña de tolerancia hacia las y los adultos mayores y de respeto a los lugares de estacionamiento cuando exista la señalética para ello. Las direcciones encargadas de llevar este programa será, la Dirección de desarrollo Social, Participación Ciudadana, Seguridad Ciudadana, entre otros.
- c) Procurar un nivel de ingresos a través de programas de apoyo financiero y en especie que emita la Secretaría de Desarrollo Social; y
- d) Establecer programas de capacitación para el trabajo y de fomento a la creación de empleos;

IV. Para garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad;

- a) Promover un entorno que permita el libre acceso, desplazamiento y de recreación adecuados, eliminando obstáculos o riesgos;
- b) Procurar su incorporación, permanencia y participación en las actividades educativas regulares en todos los niveles, otorgándoles la ayuda técnica necesaria para cada discapacidad;
- c) Establecer los mecanismos idóneos para garantizar el uso adecuado de zonas como accesos, rampas y espacios de estacionamientos de vehículos en el que se transporten personas con discapacidad tanto en los establecimientos y lugares de acceso al público y la vía pública;
- d) Diseñar e implementar un programa para la expedición y el uso del tarjetón de estacionamiento designado a personas con discapacidad como medida compensatoria. El organismo encargado de diseñar e implementar dicho programa será la defensoría; así como, una campaña de difusión para el uso y renovación del mismo, dicha campaña estará a cargo de la Dirección de Seguridad Ciudadana.
- e) Diseñar programas y campañas de educación vial encaminadas al conocimiento y respeto de los derechos de las personas con discapacidad en su tránsito y desplazamiento por la vía pública. Los organismos encargados de diseñar e implementar dicho programa serán la Defensoría y La Dirección de Seguridad Ciudadana.
- f) Promover y fomentar que todos los espacios en inmuebles públicos tengan las adecuaciones físicas y de señalización para su acceso, libre de desplazamiento y uso;
- g) Diseñar e implementar un programa municipal de trabajo cuyo objeto principal sea la inclusión laboral;
- h) Promover convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos, empleadores y empleadoras, que propicien el acceso a un trabajo para las personas con discapacidad;

V. Para garantizar la igualdad de oportunidades para la población indígena:

- a) Fortalecer los programas de becas que fomenten la alfabetización, la conclusión de la educación en todos los niveles y la capacitación para el empleo; El organismo encargado de diseñar e implementar dicho programa será el Instituto Municipal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en coordinación con el INEA;
- b) Promover el respeto e inclusión de las culturas indígenas;
- c) Diseñar e implementar un programa municipal de trabajo cuyo objeto principal sea la inclusión laboral;
- d) Crear programas de capacitación para las y los funcionarios públicos sobre la diversidad cultural;
- e) Promover en cualquier proceso legal, el derecho a ser asistidos, por defensores de oficio con apoyo de intérpretes que tengan conocimiento de su lengua materna.

VI. Adoptar políticas educativas y económicas adecuadas que promuevan el crecimiento general de empleo de las y los jóvenes egresados de las instituciones educativas.

VII. Para fomentar la igualdad y la no discriminación en el ámbito laboral:

- a) Promover la prestación del trabajo en condiciones dignas y justas; la inclusión, la libertad, la intimidad, la honra y la salud de las y los trabajadores; la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, así como en las empresas o instituciones.
- b) Impulsar condiciones que eviten toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice en forma sistemática ejercida sobre las o los trabajadores por sus jefes o jefas, las o los compañeros de trabajo o subalternos, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, o causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia del mismo.
- c) Promover políticas tendientes a combatir el maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laboral.
- d) Promover e impulsar el establecimiento en las empresas e instituciones, de reglamentos y lineamientos que contemplen mecanismos de prevención y solución de conductas discriminatorias y de desigualdad laboral, procurando la solución a través de mecanismos internos.

VIII. Para fomentar la igualdad y la no discriminación en el ejercicio del servicio público se establecerán y ejecutarán:

- a) Programas permanentes de capacitación, actualización y especialización para las y los servidores públicos, estatales y municipales;
- b) Celebrar convenios con la Comisión Estatal de derechos humanos.
- c) Acciones tendientes para difundir dichos programas.

ARTÍCULO 13. El municipio promoverá la formulación de políticas públicas para erradicar la discriminación en el municipio, coadyuvando con la reglamentación correspondiente a fin de que no se vulneren derechos humanos consagrados en la constitución política de los estados unidos mexicanos y en los tratados internacionales donde el estado mexicano sea parte.

CAPÍTULO V SECCIÓN PRIMERA DE LOS PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 14. Toda persona podrá presentar reclamaciones o quejas por presuntas conductas discriminatorias ante el la defensoría municipal de derechos humanos, directamente y sin necesidad de representante o abogado.

La defensoría procurara la asesoría jurídica quien en todo trámite ante el mismo asista de manera responsable a la persona.

ARTÍCULO 15. La defensoría proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes. De igual forma, colaborará con otras instituciones públicas y privadas para el logro de su objeto.

ARTÍCULO 16. Las reclamaciones o quejas sólo podrán presentarse dentro del plazo de seis meses, contados a partir de que se hubiera iniciado la ejecución de los hechos que se estimen discriminatorios.

La defensoría resolverá dentro de los cinco días siguientes a la presentación de la reclamación o la queja, si la misma es admitida.

ARTÍCULO 17.- Las reclamaciones y quejas, a que se refiere este Reglamento, no requerirán de más formalidades que lo siguiente:

- a) Presentarse por escrito;
- b) Firma o huella digital acompañada de la firma de dos testigos; y
- c) Datos de identificación del interesado.
- d) Domicilio de la partes.

Las reclamaciones y quejas podrán ser verbales, por vía telefónica, por escrito o por cualquier otro medio electrónico, sin más señalamiento que el asunto que las motivó y los datos generales de quien las presente, debiendo ratificarse con las formalidades establecidas arriba dentro de los cinco días hábiles siguientes, de lo contrario se tendrán por no presentadas.

ARTÍCULO 18. Cuando la defensoría considere que la reclamación o queja no reúne los requisitos señalados para su admisión o sea evidentemente improcedente o infundada, se rechazará mediante acuerdo motivado y fundado dentro del plazo máximo de cinco días hábiles. La defensoría deberá notificarles a las y los interesados dentro de los cinco días siguientes a la resolución.

De igual manera, cuando el contenido de la reclamación o queja sea poco claro, no pudiendo deducirse los elementos que permitan la intervención de la defensoría, se notificará por escrito a las y los interesados para que la aclare en un término de cinco días hábiles posteriores a la notificación; en caso de no hacerlo, después del segundo requerimiento, se archivará el expediente por falta de interés.

Lo anterior, sin perjuicio de que el quejoso vuelva a presentar la queja o reclamación con los requisitos debidamente acreditados en el presente reglamento.

ARTÍCULO 19. Cuando la reclamación o queja no sea competencia de la defensoría, se proporcionará a las y los interesados la orientación para que acuda a la autoridad o servidoras o servidores públicos que deban conocer del asunto.

ARTÍCULO 20. En el supuesto de que se presenten dos o más reclamaciones o quejas, relativas al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, la defensoría podrá acumular los asuntos para su trámite en un solo expediente. En este caso el último se acumulará al primero, debiendo recaer un acuerdo debidamente fundado y motivado de tal circunstancia.

SECCIÓN SEGUNDA DE LA RECLAMACIÓN.

ARTÍCULO 21. La reclamación es el procedimiento que se sigue ante la defensoría por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por servidores públicos municipales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

ARTÍCULO 22. Una vez admitida y registrada la reclamación, dentro de los siguientes cinco días hábiles la defensoría deberá notificar al servidor público señalados como presunto responsable, así como al titular del órgano del que dependa, solicitando un informe por escrito sobre los actos u omisiones de carácter presuntamente discriminatorio que se atribuyan en la reclamación.

ARTÍCULO 23. El informe solicitado a las y los servidores públicos presuntamente responsables, deberá rendirse en un plazo no mayor a 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la notificación correspondiente.

En el informe mencionado en el párrafo anterior, la o el servidor público deberá precisar los antecedentes del asunto; en su caso, la existencia de la conducta, los fundamentos y motivaciones de los actos u omisiones que se le imputan, así como los elementos de información que considere necesarios.

ARTÍCULO 24. En caso de no haber respuesta por parte de las autoridades o servidores públicos requeridos, dentro del plazo señalado para tal efecto, se remitirá el expediente al órgano de control disciplinario en términos de lo dispuesto por la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Jalisco.

Si los informes son recibidos, se propondrá a las partes involucradas la celebración de una audiencia conciliatoria, en la cual se deberá privilegiar el diálogo y el acuerdo entre las partes. Si alguna de ellas o ambas no aceptan el procedimiento conciliatorio, la Defensoría atenderá la queja correspondiente, integrando el expediente para remitirlo al órgano de control disciplinario, quien resolverá en lo conducente.

En el supuesto de que durante la audiencia conciliatoria, ambas partes decidan llegar a un convenio, se levantará constancia respecto de las medidas positivas y compensatorias a las que se compromete el servidor público para reparar la afectación realizada.

Si el convenio se incumple, la Defensoría podrá integrar el expediente referido y remitirlo al órgano de control disciplinario para que realice la investigación correspondiente y en su caso resuelva conforme a Derecho.

ARTÍCULO 25. Las y los particulares que consideren haber sido discriminados por actos de autoridades o de servidores públicos en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas y que hayan denunciado tal conducta ante la Comisión Estatal de Derechos Humanos y ésta fuera admitida, la defensoría quedarán impedido para conocer de la reclamación. En caso de que ya obraran constancias dentro del expediente del Instituto, a petición de parte, enviará copia del mismo a la Defensoría referida.

SECCIÓN TERCERA DEL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO ENTRE PARTICULARES.

ARTÍCULO 26. Toda persona podrá presentar queja ante la defensoría, por presuntas conductas discriminatorias cometidas en su contra por particulares.

ARTÍCULO 27. Una vez presentada la queja ante la defensoría, se notificará a las partes involucradas, haciéndoles saber que, si así lo desean, podrán someterse a una audiencia conciliatoria en las oficinas del Instituto.

En caso de que ambas partes estén de acuerdo, se señalará fecha para la audiencia conciliatoria, en la que se deberá privilegiar el diálogo y el acuerdo entre las partes.

ARTÍCULO 28. De llegar las partes a un acuerdo, el Instituto elaborará el convenio respectivo, en el cual se señalarán las medidas positivas y compensatorias a que se comprometen. Su cumplimiento quedará sujeto a las disposiciones de la legislación aplicable.

ARTÍCULO 29. Si cualquiera de ellas o ambas no aceptan el procedimiento conciliatorio, el Instituto brindará orientación al quejoso para que acuda ante las instancias o autoridades competentes.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS.

PRIMERO. El presente reglamento entrara en vigor al día siguiente de su publicación en la gaceta municipal.

SEGUNDO. Una vez aprobado el presente reglamento, la defensoría tiene 60 días para elaborar su reglamento interno de trabajo.

TERCERO. Se derogan aquellas disposiciones que sean contrarias al presente Reglamento.