

**H. AYUNTAMIENTO DEL MUNICIPIO DE GUANAJUATO
PRESENTE.**

Liliana Alejandra Preciado Zárate, Regidora integrante del H. Ayuntamiento de Guanajuato, Guanajuato para el periodo 2021-2024 de la Representación de Movimiento Ciudadano, por este medio y con fundamento en lo dispuesto por los Artículo 79, fracción IV, así como el artículo 238 que dota de facultad de iniciativa a quien suscribe de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato y 85, fracción III del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento Constitucional de Guanajuato, Gto. me permito presentar la siguiente **INICIATIVA para crear el REGLAMENTO DEL CONSEJO MUNICIPAL PARA ATENDER, PREVENIR Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO DE GUANAJUATO**, con el **objeto** de:

- I. Prevenir, atender y erradicar cualquier forma de discriminación e intolerancia que se realice contra cualquier persona, población o entidad colectiva y promover la igualdad real de oportunidades y de trato especializado.
- II. Regular la creación y establecer las bases que regulan al Consejo Municipal para Atender, Prevenir, Sancionar y Erradicar la Discriminación, en cuanto a su organización, estructura y funcionamiento, así como el contenido, criterios y principios para el diseño, instrumentación, medición y ejecución de políticas públicas dirigidas a garantizar el derecho a la igualdad y la prevención, atención, sanción y eliminación de todas las formas de discriminación e intolerancia.
- III. Coordinar la ejecución de estrategias y acciones para promover e implementar la adopción de medidas de nivelación, medidas de inclusión y las acciones afirmativas que favorezcan a las personas, poblaciones y comunidades que se encuentren en riesgo de discriminación e intolerancia dentro del ámbito de competencia municipal; y,
- IV. Establecer el procedimiento para recibir, atender y resolver las quejas que presenten las personas o grupos que presuntamente hayan sido objeto de discriminación, en atención a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Pese a que el concepto de discriminación no se encuentra definido en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ni en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Comisión, la Corte y el Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas han sostenido que cualquier forma de distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferencial que, por acción u omisión, tiene la intención o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, el disfrute o el ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural o de cualquier otro campo de la vida de una persona es **discriminación** (OACNUDH, 2019)¹.



¹ Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (2019) *Conceptos y definiciones*. Recuperado de https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/HRIndicators/SDG_Indicator_16b1_10_3_1_Metadata_SE.pdf



Como una práctica socialmente presente², nacida del desconocimiento y el miedo que las personas sienten y desarrollan frente a lo diferente, tiende a reproducirse rápidamente hasta convertirse, advierte la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2012)³, en una práctica cotidiana.

Debido a que es progresiva, esto significa que puede acumularse e incrementarse y, además, evoluciona rápidamente, es decir adopta nuevas formas y modalidades, es necesario que los Estados adopten de manera urgente todas y cada una de las medidas posibles para remover los obstáculos y barreras que genera.

Pese a que, sus motivos, pueden obedecer a distintas causas, dice la CNDH (2012), el resultado desgraciadamente en todas ellas siempre es el mismo y es **“la negación del principio de igualdad y la violación de los derechos humanos”**.

Este **Principio de Igualdad y No Discriminación**, según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2019), no solo constituye el eje central y fundamental del sistema interamericano de derechos humanos, sino que es un rector cuya trascendencia impacta en todos los demás derechos consagrados a nivel del derecho interno y del derecho internacional⁴.

Siendo uno de los ejes transversales y una herramienta indispensable en la construcción de política pública basada en el enfoque de derechos humanos, ha sido respaldado por México al igual que en otros países, a través de diversos tratados, convenciones y legislación internacional y nacional, tales como:

- Declaración Universal de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención para Prevenir y Sancionar el Crimen de Genocidio (1948).
- Convenio Número 100, 111, 169, 182 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la Igualdad de Remuneración (1951); la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1960); sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1989), sobre las Peores Formas del Trabajo Infantil (1999); y, el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores domésticos (2011).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (así como, el Protocolo de San Salvador).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979).
- Convención de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) relativa a la Lucha contra la Discriminación en la Esfera de la Enseñanza (1962).

² De hecho; De Derecho; Directa o Abierta; Indirecta; Por Omisión; Estructural o Sistémica.

³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012) *La Discriminación y el Derecho a la No Discriminación*. Recuperado de: <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

⁴ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Compendio Igualdad y Discriminación: Estándares Interamericanos*, 12 Febrero 2019, OEA/Ser.L/V/II.171Doc. 31. Recuperado de: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

- Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, entre otros.

De forma específica, en la legislación nacional:

- Párrafos primero y quinto del artículo 1ro, así como 115 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y,
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Algunos Datos sobre la Discriminación en México y en Guanajuato

La última Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS 2022) reveló que 23.7% de la población adulta – más mujeres que hombres en todas las categorías, excepto discapacidad – en el país declaró haber sido víctima de discriminación⁵ por características personales como su tono de piel, forma de hablar, peso, estatura, forma de vestir, clase social, creencias religiosas, sexo, orientación sexual, origen o descendencia étnica, discapacidad, entre otras⁶.

De estas, específicamente Orientación Sexual y de Género (32.3%); Afro descendencia (35.6%) y Ocupación (34.6%, trabajadoras del hogar) se encontraron entre las principales características por las que una persona declaró haber sido discriminada.

Pese a que, en la edición 2022 de la ENADIS, Guanajuato se ubicó por debajo de la media nacional resulta sumamente alarmante se haya tenido un incremento de 41.3 puntos porcentuales con respecto a la edición de 2017. Es decir, en menos de cinco años, Guanajuato paso de 16 a casi 23 de cada 100 personas, casi una cuarta parte de la población, quienes declararon haber sido víctimas de discriminación en la entidad.

Diversos organismos, tanto locales como internacionales, han constatado la grave crisis de derechos humanos que se vive en el país y la región, esta no solo caracterizada por una situación de extrema inseguridad y violencia, sino de escenarios con graves violaciones a derechos humanos.

Hecho que evidencia un reto enorme para los tres poderes a nivel estatal, así como para los gobiernos y entidades municipales en el diseño e implementación de políticas públicas, programas y acciones para promover y garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

Pese a que, publicada el 27 de junio de 2014 en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato, número 102, tercera parte, la **Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato** es un importante avance, pues establece la obligación de los poderes públicos – incluidos los Ayuntamientos – de *“...promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de trato y oportunidades de las personas sean reales y efectivas, eliminando aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de sus derechos y su desarrollo, así como su efectiva participación civil, política, económica, cultural y*

⁵ Un incremento de 3.5 puntos porcentuales generales, con respecto a la edición anterior de la ENADIS 2017.

⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Encuesta Nacional sobre Discriminación 2022. Recuperado de: <https://www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/>

social; e impulsar y fortalecer las acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y no violencia en contra de las personas en situación de discriminación⁷.

Es de resaltar que, desde el 21 de septiembre de 2016, se instaló el Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, un organismo interinstitucional e intersectorial compuesto por autoridades, organismos públicos y de la sociedad civil que tiene por objeto prevenir, atender y erradicar todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona, así como para la ejecución, promoción e impulsa de las acciones en contra de la discriminación en el Estado.

SeSIONANDO hasta la fecha, en tan solo 11 ocasiones, tal y como se muestra:

SESIONES DEL CONSEJO PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN		
AÑO	FECHA	SESIÓN
2016	21 de Septiembre 2016	Sesión de Instalación
2018	21 de Diciembre 2018	1er Sesión Ordinaria 2018
2019	14 de Febrero	1er Sesión Ordinaria 2019
2019	15 de Marzo	1ra Sesión Extraordinaria 2019
2019	11 de Julio	2da Sesión Ordinaria
2019	17 de Diciembre	2da Sesión Extraordinaria
2020	05 de Junio	1ra Sesión Ordinaria 2020
2020	24 de Agosto	2da Sesión Ordinaria 2020
2020	08 de Octubre	3ra Sesión Ordinaria 2020
2021	29 de Abril	1ra Sesión Ordinaria 2021
2022	5 de Diciembre	1ra Sesión Ordinaria 2022
*Información obtenida mediante solicitud de información identificada con el número de folio 11020000004323.		

Es de resaltar que dicho Consejo, entre otras cosas, está facultado para integrar en forma sistemática la información sobre los fenómenos, las prácticas y los actos discriminatorios; proponer políticas públicas que permitan prevenir, atender y erradicar la discriminación; asesorar con propuestas para fortalecer la cultura de la no discriminación en toda la entidad, pero, especialmente para *“conocer las quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias atribuidas a particulares, personas físicas o morales”*, el cual, en su caso, *podrá imponer medidas administrativas y de reparación* tal como lo marca la Ley Estatal⁸.

⁷ Artículo 3 de la referida Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato

⁸ Artículo 20, fracción I de la referida Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

Al respecto y desde su instalación, es decir, en poco más de 8 años, únicamente se cuenta con un registro de 30 quejas recibidas, de las cuales en su gran mayoría concluyeron por supuesta “falta de interés” de la persona denunciante o, en su caso, por incompetencia (en otras palabras, por ser hechos atribuibles a una autoridad, se turna a la Procuraduría de los Derechos Humanos en razón de su competencia).

Esta discrepancia entre el número de personas registradas en la ENADIS que declararon ser víctimas de discriminación y el número de casos registrados por este Consejo podría hablar de los muchos retos y tareas que existen en la materia. Sin embargo, por ahora basta resaltar la posible relevancia que tendría un órgano como el que se propone por el reconocimiento de los derechos humanos para todas y todos.

2da Sesión Ordinaria del 11 de Julio de 2019					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
DGDH/SI/01/2019	Eduardo X	Centro de Estudios X	28/01/2019	Discriminación por discapacidad visual	Conciliación
DGDH/SI/02/2019	Ramón X	Personal de la Secretaría X	15/03/2019	Discriminación por padecer Virus de Inmunodeficiencia Humana Adquirida	Incompetencia**
DGDH/SI/03/2019	Mónica X	Transportes X	11/06/2019	Discriminación por discapacidad motora	Requirió información
DGDH/SI/04/2019	Martín X	Personal de la Universidad X	27/06/2019	Discriminación por discapacidad motriz	Incompetencia**
DGDH/SI/05/2019	Elías X	Servidores Públicos de Presidencia Municipal X	08/07/2019	Discriminación sin motivo y cuestión laboral	Incompetencia**
1ra Sesión Ordinaria del 5 de Junio del 2020					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
01/2020	Ma. Auxilio X	Primaria Pública	N/I	Discriminación por Síndrome de Asperger	Incompetencia**
2da Sesión Ordinaria del 24 de Agosto del 2020					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
02/2020	X	Institución Financiera	N/I	Discriminación por COVID-19	P o r determinarse

3ra Sesión Ordinaria del 08 de Octubre del 2020					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
03/2020	Elena X	Caja Popular X	N/I	Discriminación por COVID-19	Proceso de emplazamiento
04/2020	Carlos X	Pizza X	N/I	Discriminación por COVID-19	Proceso período para que se conteste la queja
05/2020	Francisco X	Marlo X y otros servidores públicos	N/I	Discriminación por Discapacidad	Incompetencia**
1ra Sesión Ordinaria del 19 de Abril del 2021					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
06/2020	Denisse X	Clínica de salud particular X	N/I	Discriminación por Género	Concluido por Falta de Interés
07/2020	Jorge X	Colegio Particular X	N/I	Discriminación por Orientación Sexual	Concluido por Falta de Interés
08/2020	Javier X	Universidad Particular X	N/I	Discriminación por apariencia	Concluido por Falta de Interés
09/2020	Jorge X	Rogelio Fabián X	N/I	Discriminación por contrato de obras públicas a su favor	Incompetencia**
Recibidas en 2021					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
01/2021	Jorge X	Gerente de la empresa X de la Plaza Comercial	N/I	Discriminación por edad	Concluido por Falta de Interés
02/2021	Karla X	Irene X	N/I	Discriminación por orientación sexual, burlas, humillaciones, acoso laboral, etc.	Se admitió la queja y se emplazó a la parte discriminadora.
1ra Sesión Ordinaria del 05 de Diciembre del 2022					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
03/2021	Francisco X	Paola Jazmín X	N/I	Discriminación por Discapacidad Física	Incompetencia**

04/2021	Yael X	Bar X	N/I	Discriminación por Orientación Sexual	Con proyecto de resolución de N o Discriminación
05/2021	Sandra X en representación de su hijo	Restaurante X	N/I	Discriminación por estatura del menor	Incompetencia por falta de materia.
06/2021	Andony X	Benjamín X y otro	N/I	Discriminación por Discapacidad Física	Conciliación
07/2021	Francisco X	Compañeros de la empresa donde labora	N/I	Discriminación por Discapacidad Física	Desechado por Falta de Interés
08/2021	José X	Fabiano X y otra	N/I	Discriminación por Orientación Sexual	Incompetencia en CONAPRED
09/2021	Sandra X	Agente del MP	N/I	Queja por no realizar bien su trabajo	Incompetencia**
Quejas recibidas en 2022					
EXPEDIENTE	QUEJOSA	PARTICULAR RESPONSABLE	FECHA	PRESUNTA CAUSA	ESTATUS
01/2022	Oscar X	Ariana Patricia X y Miguel Ángel X	N/I	Discriminación por tener VIH	Desechado por Falta de Interés
02/2022	María X y otros	Roberto X y Noé X	N/I	No se detalla	Desechado por Falta de Interés
03/2022	Rogelio X	Marisol X	N/I	Discriminación por Discapacidad Física	Desechado por Falta de Interés
04/2022	Jorge Luis X	Rogelio X	N/I	Discriminación por Discapacidad Física	Desistió la Parte Quejosa
05/2022	Yesenia X	Alejandro X	N/I	Discriminación por no dejarla jugar voleibol	Se va a llevar Audiencia de Conciliación
06/2022	Ma de los Ángeles X	Empresa Digital X	N/I	Discriminación por Condición de Salud	Se emplazó a la parte presuntamente discriminadora. Se ofreció conciliación.
07/2022	Oficiosa	Bar X	N/I	Discriminación por Identidad Sexual y/o de Género	En trámite.

*Información obtenida mediante solicitud de información identificada con el número de folio 11020000004323, en cumplimiento al fallo emitido por el Pleno del Instituto de Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, dentro del recurso de revisión con número de expediente RRAIP-273/2023.

**Hace referencia al acuerdo de incompetencia por ser hechos atribuibles a una autoridad y se turno a la Procuraduría de los Derechos Humanos en razón de su competencia.

Impacto

Alineación con los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

Reconociendo la discriminación como un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales, la presente iniciativa, al igual que los países, se compromete, a través de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, a “no dejar a nadie atrás” y a “erradicar toda forma de discriminación”, razón por la que se alinea con los Objetivos:

- **Objetivo 1.4:** Garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la microfinanciación.
- **Objetivo 4.5:** Garantizar la paridad de género a todos los niveles de la educación
- **Objetivo 5.2:** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- **Objetivo 5.4:** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- **Objetivo 5.5:** Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- **Objetivo 5.a:** Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- **Objetivo 8.8:** Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios
- **Objetivo 10.3:** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.
- **Objetivo 16.1:** Reducir significativamente todas las formas de violencia.
- **Objetivo 16.3:** Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.

- **Objetivo 16.7:** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.
- **Objetivo 16.b:** Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible.

Por lo anterior, la creación del “*Reglamento del Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Municipio de León, Guanajuato*” se propone, bajo la siguiente estructura:

- Capítulo Primero, Disposiciones Generales, donde se especifica la naturaleza, objeto, fines, obligaciones y principios rectores;
- Capítulo Segundo, De las Conductas Discriminatorias y No Discriminatorias donde se especifican y diferencian aquellas conductas discriminatorias en el servicio público, aquellas de personas físicas y morales, así como aquellas acciones afirmativas, medidas de inclusión y ajustes razonables que no son considerados como conductas discriminatorias, pues se tienen por objeto promover la igualdad real de oportunidades;
- Capítulo Tercero, De las Medidas para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación relativo a las medidas que deberán adoptar, tanto por separado como coordinadamente, las personas, autoridades y organismos públicos municipales para prevenir la generación de obstáculos físicos o socioculturales que limiten el ejercicio o impidan el desarrollo de las personas en el Municipio.
- Capítulo Cuarto, Del Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Municipio de León, Guanajuato, en donde se establece la naturaleza y las personas que integraran el órgano colegiado, donde participarían diversos titulares de la administración pública municipal, representantes de la ciudadanía e invitados especiales. Se definen también las atribuciones de participación, colaboración y transversalidad con órganos municipales y estatales, no solo del Consejo Municipal sino también de sus integrantes. Así como las características de las sesiones.
- Capítulo Quinto, De la Queja, relativo a los medios, asesoría, procedimiento de atención y formalidades de las quejas que, la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos, conocer por los presuntos actos, omisiones o practicas discriminatorias en el Municipio.
- Capítulo Sexto, De las Recomendaciones, en donde se establece lo relativo a las recomendaciones no vinculantes que el Consejo podrá emitir, mediante la cual se exhorta el respeto de los derechos humanos y la no discriminación.

Por todo lo anteriormente expuesto, solicito que la presente iniciativa, misma que obra como ANEXO ÚNICO, sea turnada a la comisión o comisiones necesarias de conformidad con lo dispuesto por el artículo 73 del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento de León, Guanajuato, para su estudio, análisis y dictaminación; y, con base en los artículos 238 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato y 2 de la Ley de Mejora Regulatoria para el Estado de Guanajuato, una vez que se advierte que la presente no contempla la implementación de políticas públicas de mejora regulatoria, ni la simplificación de trámites o servicios, por lo que se solicita sea requerida la exención de impacto regulatorio.

ATENTAMENTE
Guanajuato, Guanajuato a 30 Noviembre de 2023



Liliana Alejandra Preciado Zarate
Regidora

ANEXO ÚNICO
INICIATIVA DEL REGLAMENTO PARA ATENDER, PREVENIR Y ERRADICAR TODA
FORMA DE DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO DE GUANAJUATO,
GUANAJUATO

ÚNICO.- Se emite el *Reglamento para Prevenir, Atender y Erradicar toda forma de Discriminación en el Municipio de Guanajuato, Guanajuato*, como a continuación se establece:

REGLAMENTO PARA ATENDER, PREVENIR Y ERRADICAR CUALQUIER FORMA
DE DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO DE LEÓN, GUANAJUATO

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Naturaleza y Objeto

Artículo 1.- El presente Reglamento es de orden público, interés social y de observancia general y tiene por objeto prevenir, atender y erradicar cualquier forma de discriminación e intolerancia, así como establecer las bases para regular el funcionamiento, estructura y la organización del Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar cualquier forma de Discriminación en el Municipio de Guanajuato Guanajuato.

Fines

Artículo 2.- El presente reglamento tiene como finalidad:

- I. Prevenir, atender y erradicar cualquier forma de discriminación e intolerancia que se realice contra cualquier persona, población o entidad colectiva y promover la igualdad real de oportunidades y de trato especializado.
- II. Regular la creación y establecer las bases que regulan al Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación, en cuanto a su organización, estructura y funcionamiento, así como el contenido, criterios y principios para el diseño, instrumentación, medición y ejecución de políticas públicas dirigidas a garantizar el derecho a la igualdad y la prevención, atención, sanción y eliminación de todas las formas de discriminación e intolerancia.
- III. Coordinar la ejecución de estrategias y acciones para promover e implementar la adopción de medidas de nivelación, medidas de inclusión y las acciones afirmativas que favorezcan a las personas, poblaciones y comunidades que se encuentren en riesgo de discriminación e intolerancia dentro del ámbito de competencia municipal; y,
- IV. Definir el procedimiento para recibir, atender y resolver las quejas que presenten las personas o grupos que presuntamente hayan sido objeto de discriminación.

Obligaciones de las autoridades municipales

Artículo 3.- Son obligaciones de las autoridades municipales, de las personas servidoras públicas en el ámbito de sus facultades y atribuciones observar, regular, intervenir, salvaguardar y promover, el goce y ejercicio efectivo, sin discriminación alguna, todos los derechos y libertades en las leyes aplicables.

Todas las personas, autoridades y órganos públicos municipales deberán adoptar, tanto por separado como coordinadamente, las medidas necesarias para prevenir la generación de obstáculos físicos o socioculturales que limiten el ejercicio o impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del Municipio.

Así mismo, conforme a la disponibilidad de recursos, adoptará providencias especialmente económicas y técnicas para lograr medidas de progresividad con el fin de conseguir la plena efectividad de los derechos humanos de las personas.

Para tal efecto, las dependencias de la administración pública municipal incluirán en sus programas operativos anuales que así lo ameriten, así como en sus informes, los indicadores de progresividad donde se constaten datos que permitan apreciar el progreso logrado en plazos razonables, con respecto a la aplicación efectiva de las medidas y acciones propuestas por el Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación.

Dichos datos deberán ser observados en la elaboración del Presupuesto de Egresos del Municipio y en el Plan Municipal de Desarrollo, en el que se incluirán los recursos necesarios para promover las medidas de nivelación, medidas de inclusión, medidas específicas y las acciones afirmativas con la finalidad de garantizar la progresividad de los derechos y la igualdad de trato.

Glosario

Artículo 4.- Para los efectos del presente Reglamento se entenderá por:

- I. **Acto, omisión o práctica social discriminatoria grave:** Aquella que obstaculice, restrinja, impida, menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.
- II. **Acciones Afirmativas:** son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de justicia y proporcionalidad;
- III. **Accesibilidad universal:** Condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables

- por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible;
- IV. **Agente discriminador:** Personas físicas o morales particulares, así como personas servidoras públicas municipales a quienes se les acredite la comisión de un acto, omisión o práctica discriminatoria;
 - V. **Ajustes razonables:** Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios que, al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás;
 - VI. **Amonestación pública:** Medida de reparación consistente en la advertencia a quien haya incurrido en conductas o prácticas discriminatorias, con la finalidad de buscar la no repetición de las causas que dieron origen a la violación al derecho a la no discriminación;
 - VII. **Ayuntamiento:** El Ayuntamiento de Guanajuato, Guanajuato;
 - VIII. **Consejo:** Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Municipio de Guanajuato, Guanajuato;
 - IX. **Coordinación:** La Coordinación para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación;
 - X. **Discapacidad:** Deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás;
 - XI. **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 física o mental, 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;
 - XII. **Igualdad real de oportunidades:** Es el acceso que tienen las personas o grupos de personas al igual disfrute de derechos, por la vía de las normas y los hechos, para el disfrute de sus derechos;
 - XIII. **Ley Estatal:** Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato;
 - XIV. **Ley Federal:** Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
 - XV. **Municipio:** El Municipio de Guanajuato, Estado de Guanajuato;
 - XVI. **Progresividad de derechos:** Principio que se logra a través de un proceso que supone definir metas, a corto, mediano y largo plazo que aseguren que el disfrute de los derechos siempre debe mejorar;

- XVII. **Reglamento:** El Reglamento del Sistema Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación del Municipio de Guanajuato, Guanajuato;

Prohibición

Artículo 5.- En el Municipio de Guanajuato, Guanajuato queda prohibido realizar acciones, omisiones o practicas sociales que, con o sin intensión, tengan por objeto anular, obstruir o impedir el reconocimiento o ejercicio de los derechos fundamentales y la igualdad real de oportunidades de todas las personas, grupo social o comunidad.

Principios rectores

Artículo 6.- Son principios rectores del presente Reglamento:

- I. La universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad de los derechos humanos;
- II. Las normas de derechos humanos como criterios orientadores de las políticas públicas, programas, planes, estrategias y acciones de la administración pública municipal;
- III. La perspectiva de género
- IV. La perspectiva intercultural; y,
- V. La transversalidad.

Supletoriedad e Interpretación

Artículo 7.- En todo lo no previsto en el presente reglamento, se aplicará en forma supletoria y en lo conducente los principios establecidos en los tratados y acuerdos internacionales firmados y ratificados por el Estado Mexicano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato y demás disposiciones de observancia general aplicables a la materia.

Para los efectos de lo dispuesto en el párrafo que antecede, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá aplicar aquella disposición que más favorezca el goce de derechos de las personas o grupos que sean afectados por actos discriminatorios.

CAPITULO II

DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS Y NO DISCRIMINATORIAS

Conductas Discriminatorias en el Servicio Público

Artículo 8.- De manera enunciativa, más no limitativa, se consideran como prácticas o conductas discriminatorias de las y los servidores públicos municipales, las siguientes:

- I. Impedir el acceso a becas y/o apoyos educativos municipales, siempre y cuando la o el solicitante cumpla con el procedimiento y los requisitos que para tal efecto se establecen;
- II. Impedir el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional que impartan las dependencias de la administración pública municipal;

- III. Negar, evadir, obstaculizar o condicionar los servicios de atención médica en los programas de salud del Municipio;
- IV. Impedir la participación en condiciones equitativas dentro de representaciones vecinales, asociaciones civiles o de cualquier otra índole;
- V. Negar o condicionar el derecho de participación ciudadana, siempre y cuando la o el ciudadano cumpla con el procedimiento y los requisitos que para tal efecto se establecen;
- VI. Negar o condicionar el derecho al sufragio activo o pasivo en las formas de representación vecinal que se constituyen a través de la autoridad municipal;
- VII. Negar, evadir, obstaculizar o condicionar la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas municipales;
- VIII. Realizar detenciones arbitrarias, incomunicar, impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia, en lo que compete a las autoridades municipales;
- IX. Impedir, negar o restringir el derecho a ser oídos y vencidos, a la defensa o asistencia, y a la asistencia con intérpretes o traductores en los procedimientos administrativos municipales, de conformidad con las normas aplicables;
- X. Limitar el derecho de las niñas, niños y adolescentes a ser escuchados;
- XI. 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;
- XII. Impedir el acceso a la ciudadanía a cualquier servicio público municipal;
- XIII. Limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos del Municipio;
- XIV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia a través de mensajes, imágenes, videos o bajo cualquier otra forma, en los medios de comunicación masiva, así como incitar a la violencia;
- XV. La estigmatización o el conjunto de creencias o conductas que dan origen al rechazo, exclusión o preferencia de algunas personas o grupos sobre otros sin justificación razonable y jurídica recreando una situación de vulnerabilidad en el ejercicio del servicio público municipal;
- XVI. Explotar o dar un trato abusivo o degradante a las personas en el ejercicio del servicio público municipal;
- XVII. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público;
- XVIII. Restringir la participación de las personas en actividades deportivas, recreativas o culturales que lleve a cabo el Municipio por causas de origen étnico, nacionalidad, color de piel, cultura, género, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, idioma, lenguaje, opiniones, ideología o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, antecedentes penales o cualquier otro motivo;

- XIX. La exclusión de la consulta y participación de los Grupos en Situación de Vulnerabilidad que se vean afectados con la elaboración, modificación, derogación o abrogación de leyes, reglamentos, disposiciones administrativas o políticas públicas;
- XX. Implementar o ejecutar programas y políticas públicas u otras acciones de gobierno que tengan un impacto desventajoso en los derechos de las personas;
- XXI. Incurrir en cualquier otro acto u omisión que tenga por objeto anular, impedir o menoscabar los derechos y libertades o la igualdad de oportunidades y de trato de las personas, así como atentar contra su dignidad;
- XXII. Las demás prácticas o conductas contenidas en las leyes aplicables.

Conductas Discriminatorias de Personas Físicas y Morales

Artículo 9.- Para efectos del presente Reglamento de manera enunciativa, más no limitativa, se consideran prácticas o conductas discriminatorias de las personas físicas y morales, las siguientes:

- I. Impedir el acceso o la permanencia de las y los estudiantes en las instituciones educativas ubicadas en el territorio del Municipio por causas de origen étnico, nacionalidad, color de piel, cultura, género, orientación o identidad sexual, edad, discapacidad, condición social, económica, de salud o jurídica, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, idioma, lenguaje, opiniones, ideología o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos que atenten contra la igualdad de las personas o que difundan una condición de subordinación humana;
- III. Negar o limitar la información sobre derechos sexuales y reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y esparcimiento de los hijos e hijas;
- IV. Promover el odio y la violencia a través de cualquier medio;
- V. 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;
- VI. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral, especialmente de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad;
- VII. La falta de accesibilidad en el entorno físico, el transporte, la información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público;
- VIII. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;
- IX. La permisión de reproducción de conductas que normalizan la discriminación;
- X. La estigmatización o el conjunto de creencias o conductas que dan origen al rechazo, exclusión o preferencia de algunas personas o grupos sobre otros sin justificación razonable y jurídica recreando una situación de vulnerabilidad;

- XI. El hostigamiento escolar (*bullying*) o cualquier conducta que atente contra su integridad física o emocional, su sexualidad, la intimidad o la dignidad de las personas con el fin de generar un detrimento en el ejercicio de sus derechos humanos o una jerarquía injustificada en el sector público o privado, por no ser razonable y no encontrarse justificada en la ley;
- XII. Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;
- XIII. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;
- XIV. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;
- XV. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;
- XVI. Impedir la libre elección de la o el cónyuge o pareja;
- XVII. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;
- XVIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante a las personas;
- XIX. 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;
- XX. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión de las personas;
- XXI. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su orientación sexual, y
- XXII. Las demás prácticas o conductas contenidas en las leyes aplicables.

Conductas No Discriminatorias

Artículo 10.- No se consideran discriminatorias las acciones afirmativas, las medidas de inclusión y los ajustes razonables que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será considerada como discriminación la distinción basada en criterios razonables, proporcionales, temporales y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos, entre las cuales se mencionan de manera enunciativa, más no limitativa las siguientes:

- I. El ejercicio de un derecho humano;
- II. Las disposiciones normativas, programas educativos o de políticas públicas positivas o compensatorias que, sin afectar derechos de terceras personas, establezcan tratos diferenciados que tengan por objeto promoverla igualdad real de oportunidades;
- III. Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada;
- IV. Los lineamientos, reglas de operación, o criterios de selección establecida por las dependencias municipales en materia de salud, de seguridad o desarrollo social, siempre y cuando no transgredan otras disposiciones establecidas en este Reglamento;
- V. Los requisitos académicos pedagógicos y de evaluación en el ámbito educativo y de capacitación que impartan las dependencias municipales;

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

CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN

SECCIÓN PRIMERA

DISPOSICIONES GENERALES

Medidas

Artículo 11.- Las medidas para prevenir, atender y erradicar la discriminación tienen por objeto:

- I. Garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación;
- II. Eliminar los obstáculos y las prácticas que condicionen la igualdad de las personas y les impidan el pleno desarrollo y su participación en la vida política, económica, cultural y social del Municipio;
- III. Promover y establecer políticas públicas, mecanismos y medidas tendientes a que las dependencias de la administración pública municipal lleven a cabo una efectiva protección contra actos discriminatorios, y garanticen en el ámbito de su competencia, el libre goce y ejercicio de los derechos humanos de las personas que habitan o transitan en el Municipio;
- IV. Promover la armonización del orden normativo municipal en materia de igualdad y no discriminación, y
- V. Fortalecer la participación ciudadana en la formación de una nueva conciencia social y cultural en favor de la igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación.

Reporte de la adopción de acciones afirmativas

Artículo 12.- El sector público y privado que adopten acciones afirmativas, deberán reportarlas al Consejo para su registro y monitoreo, las cuales deberán ser presentadas mensualmente ante el Ayuntamiento.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LAS MEDIDAS DE NIVELACIÓN

Medidas de nivelación

Artículo 13.- Las medidas de nivelación son aquellas que buscan hacer efectivo el acceso de todas las personas a la igualdad real de oportunidades eliminando las barreras físicas, comunicacionales, normativas o de otro tipo, que obstaculizan el

ejercicio de los derechos humanos, prioritariamente los de Grupos en Situación de Vulnerabilidad.

Dichas medidas se implementarán por las dependencias de la administración pública municipal de forma paulatina y progresiva de conformidad con los recursos humanos, materiales y económicos disponibles para tal efecto.

Contenido de las medidas de nivelación

Artículo 14.- Las medidas de nivelación incluyen, entre otras:

- I. Ajustes razonables en materia de accesibilidad física, de información y de comunicación;
- II. Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad;
- III. Diseño y distribución de comunicaciones oficiales, convocatorias públicas, e información de importancia para los ciudadanos en formato accesibles, según sea el caso;
- IV. Uso de intérpretes de lengua de señas mexicanas en los eventos públicos;
- V. Uso de intérpretes y traductores de lenguas indígenas, cuando sea necesario;
- VI. La accesibilidad al entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información;
- VII. Derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia en espacios públicos o establecimientos comerciales, o para la prestación de servicios públicos;
- VIII. Promover la creación de lactarios, asegurando que se diseñen y desarrollen en espacios dignos y acorde a las necesidades de la madre y las y los lactantes;
- IX. Homologación de condiciones de derechos y prestaciones para los Grupos en Situación de Vulnerabilidad, y
- X. Cualquier otra acción que determine el Consejo y las demás que determinen las leyes aplicables.

SECCIÓN TERCERA MEDIDAS DE INCLUSIÓN

Medidas de inclusión

Artículo 15.- Las medidas de inclusión son aquellas disposiciones de carácter preventivo o correctivo, cuyo objeto es eliminar los factores de reproducción de las diferentes formas de discriminación para que todas las personas o Grupos en Situación de Vulnerabilidad gocen y ejerzan sus derechos en igualdad y sin discriminación.

Contenido de las medidas de inclusión

Artículo 16.- Las medidas de inclusión podrán comprender, entre otras, las siguientes:

- I. Promoción de la igualdad y la diversidad;
- II. La integración en el diseño, instrumentación y evaluación de las políticas públicas del derecho a la igualdad y no discriminación;

- III. El desarrollo de políticas contra la homofobia, xenofobia, transfobia, la misoginia, el antisemitismo, la discriminación por apariencia, el adultocentrismo o cualquier otra forma conexas de intolerancia;
- IV. Las acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a las y los servidores públicos municipales con el objeto de combatir actitudes discriminatorias, y
- V. Cualquier otra acción que determine el Consejo y las demás que determinen las leyes aplicables.

SECCIÓN CUARTA **ACCIONES AFIRMATIVAS**

Contenido de las acciones afirmativas

Artículo 17.- Las acciones afirmativas son aquellas medidas especiales, específicas y de carácter temporal, comprendidas en la Ley Federal y en la Ley Estatal, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de sus derechos, las cuales estarán vigentes mientras subsista la causa que dio origen a la discriminación.

Artículo 18.- Las acciones afirmativas se deberán implementar en los términos establecidos en la Ley Federal y en la Ley Estatal.

SECCIÓN QUINTA **MEDIDAS ESPECÍFICAS**

Medidas específicas

Artículo 19.- Las autoridades municipales están obligadas a adoptar las medidas específicas que tiendan a favorecer condiciones de equidad e igualdad real de oportunidades y de trato, así como para prevenir toda forma de discriminación de las personas.

Contenido de las medidas específicas

Artículo 20.- Para los efectos del artículo anterior, las autoridades municipales, en el ámbito de su competencia, adoptarán las medidas siguientes para fomentar la no discriminación de:

- I. Personas adultas mayores:
 - a) El Consejo y las dependencias municipales deberán promover la dignificación del significado de la persona adulta mayor en la sociedad;
 - b) Garantizar que se les tome en cuenta en su experiencia y opiniones;
 - c) Generar oportunidades para que tengan acceso a actividades educativas, recreativas y de esparcimiento;
 - d) Plantear políticas públicas que procuren espacios públicos con accesibilidad integral para el pleno desarrollo de su persona;
 - e) Capacitar a las y los servidores públicos municipales para que visibilicen las necesidades de las personas adultas mayores, y

- f) Garantizar la participación de las personas adultas mayores en la creación de políticas públicas municipales.

II. Personas con discapacidad:

- a) Garantizar su inclusión plena en espacios públicos;
- b) Plantear políticas públicas que procuren espacios públicos con accesibilidad integral para el pleno desarrollo de su persona;
- c) Generar oportunidades para que tengan acceso a actividades educativas, recreativas y de esparcimiento;
- d) Capacitar a las y los servidores públicos municipales para que visibilicen las necesidades de las personas con discapacidad, y
- e) Garantizar la participación de las personas con discapacidad en la creación de políticas públicas municipales.

III. Pueblos y comunidades indígenas:

- a) Generar campañas que hagan del conocimiento de la población la diversidad cultural de los pueblos y comunidades indígenas que se encuentran arraigadas en el territorio del Municipio;
- b) Prevenir que se reproduzca el rechazo injustificado, por su apariencia o el uso de sus vestimentas distintivas;
- c) Vigilar que se respeten sus usos, costumbres y lengua;
- d) Elaborar políticas públicas que promuevan, respeten y protejan la privacidad de los pueblos y comunidades indígenas;
- e) Garantizar su inclusión plena en espacios públicos;
- f) Garantizar que cuenten con un traductor al momento de ser parte de un proceso administrativo de competencia municipal;
- g) Garantizar que se les brinde atención digna e integral por parte de las dependencias que integran la administración pública municipal, y
- h) Prevenir que se asuma su criminalización por parte de la autoridad municipal.

IV. Niñas, niños y adolescentes:

- a) Brindar información y capacitación a las familias, instituciones y a la sociedad en general para concientizarles acerca del desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes;
- b) Garantizar la inclusión integral de niñas, niños y adolescentes en actividades deportivas, de esparcimiento, recreativas o culturales que sean organizadas por la administración pública municipal;
- c) Garantizar la creación de espacios públicos de recreación dignos para las niñas, niños y adolescentes;
- d) Garantizar que las opiniones e ideas de las niñas, niños y adolescentes sean tomadas en cuenta para la creación de políticas públicas municipales sin una visión adultocentrista, y
- e) Prevenir la criminalización que pudiesen sufrir las niñas, niños y adolescentes por parte de las autoridades municipales.

V. Personas migrantes:

- a) Implementar políticas públicas para prevenir la estigmatización por su condición migratoria;
- b) Prevenir conductas que reproduzcan el rechazo de sus tradiciones y costumbres;
- c) Cuando se trate de un caso donde se involucren niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas indígenas o personas LGBTTTI migrantes, vigilar que no se reproduzcan denominaciones que atenten contra su dignidad humana;
- d) Prevenir que se les criminalice con motivo de su situación migratoria por parte de las autoridades municipales;
- e) Prevenir que las autoridades realicen detenciones arbitrarias o incomuniquen a las personas migrantes;
- f) Brindarles información para localizar refugios, acceder a servicios públicos y conocer sus derechos humanos;
- g) Garantizar que la persona migrante cuente con la información, notificación, comunicación y asistencia consular y con un intérprete o traductor al momento de ser parte de un proceso administrativo de competencia municipal, de acuerdo con las leyes aplicables;
- h) Crear políticas públicas en beneficio de las personas migrantes, independientemente de que sean nacionales o extranjeros, y
- i) Implementar políticas públicas municipales que posibiliten un desarrollo integral de todas las personas migrantes.

VI. Mujeres:

- a) Prevenir la recreación del estigma que justifica estereotipos de conductas sociales que les asignan roles desventajosos a las mujeres;
- b) Garantizar la libertad de expresión de las mujeres;
- c) Garantizar que las autoridades municipales no realicen detenciones arbitrarias e injustificadas, así como sustracción de bienes e identificaciones de las mujeres que se dedican al trabajo sexual;
- d) Crear programas tendientes a prevenir que las familias, la sociedad e instituciones normalicen la violencia en contra de las mujeres;
- e) Garantizar el acceso a la información, en especial sobre sus derechos humanos;
- f) Garantizar condiciones de igualdad en el acceso de las mujeres a ocupar cargos públicos municipales, y
- g) Garantizar la existencia de espacios públicos inclusivos y dignos para las mujeres.

VII. Las juventudes que comprenden a personas que tienen la edad de 18 a 29 años:

- a) Prevenir la generación de estigmas que generen conductas que establezcan roles desventajosos;

- b) Garantizar que se tome en cuenta la opinión de las y los jóvenes en temas que les son propios al momento de la creación de políticas públicas municipales;
- c) Garantizar la libertad de expresión de la juventud;
- d) Promover la visualización de la juventud con una perspectiva de equidad de género;
- e) Garantizar la existencia de espacios públicos dignos para el desarrollo de actividades integrales de las y los jóvenes, y
- f) Prevenir que la juventud sea criminalizada por parte de las autoridades municipales.

VIII. Personas LGBTTTI:

- a) Crear campañas para prevenir la reproducción o promoción de conductas basadas en odio;
- b) Crear campañas para prevenir que se reproduzca y normalice la violencia, así como el discurso de odio;
- c) Garantizar su acceso a espacios públicos;
- d) Concientizar a la ciudadanía para que no se reproduzcan usos o costumbres que respalden la heteronormatividad como única visión social de identidad de género;
- e) Garantizar su libertad de expresión sustentada en su identidad de género;
- f) Implementar programas para prevenir que se reproduzcan conductas que generen rechazo, exclusión o burla;
- g) Garantizar que las autoridades municipales no realicen detenciones arbitrarias e injustificadas, sustracción de bienes e identificaciones de quienes se dedican al trabajo sexual;
- h) Garantizar que las autoridades municipales realicen el ejercicio del servicio público de acuerdo a la expresión de identidad de género; y
- i) Garantizar que las personas travestis, transgénero y transexual accedan en igualdad de condiciones y sin discriminación a los servicios públicos municipales.

IX. Personas con VIH/SIDA:

- a) Implementar campañas para prevenir la recreación de estigmas hacia éstas;
- b) Implementar campañas para prevenir que la familia, sociedad y las autoridades municipales, ataquen la dignidad humana de éstas;
- c) Garantizar su acceso a los servicios públicos municipales;
- d) Prevenir el hostigamiento por parte de las autoridades municipales, y
- e) Realizar campañas para prevenir la normalización de la violencia en su contra.

Recomendaciones

Artículo 21.- El incumplimiento por parte de las personas físicas, morales y/o las personas servidoras públicas municipales de cualquiera de las obligaciones establecidas en este Reglamento, luego de una investigación realizada por la Secretaría Ejecutiva del Consejo y expuesta ante el Consejo, podrán ser objeto de una

recomendación no vinculante aprobada y emitida por el Consejo, mediante la cual se exhorte al respeto de los derechos humanos y la no discriminación.

Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo notificará a quien, en su caso, deba iniciar el procedimiento de responsabilidad administrativa que corresponda.

CAPITULO III

Del Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Municipio de Guanajuato, Guanajuato

SECCIÓN PRIMERA

DE LA CONSTITUCIÓN, OBJETO, ATRIBUCIONES DEL CONSEJO Y SUS INTEGRANTES

Consejo

Artículo 22.- El Consejo Municipal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Municipio de Guanajuato, Guanajuato es el órgano responsable de la coordinación, promoción e impulso de las medidas y acciones en contra de la discriminación en el Municipio, facultado para apoyar y asesorar, mediante recomendaciones y propuestas de desarrollo de la cultura de la no discriminación.

Objeto del Consejo

Artículo 23.- El Consejo tiene por objeto:

- I. Prevenir la reproducción de condiciones que generen discriminación en el Municipio, así como la vulneración de los derechos humanos de las personas, en específico de grupos en situación de vulnerabilidad.
- II. Fomentar la coordinación y la ejecución de estrategias y acciones para promover la adopción de las medidas de nivelación, medidas de inclusión, acciones afirmativas y medidas específicas dentro del ámbito de competencia municipal, recomendaciones;
- III. Coadyuvar en la gestión de recursos económicos provenientes del gobierno federal, estatal y de organizaciones nacionales e internacionales, a efecto de que el Consejo y las dependencias de la administración pública municipal estén en posibilidad de dar cumplimiento a lo establecido en el presente Reglamento;
- IV. Emitir recomendaciones respecto la adopción de medidas y programas para prevenir la discriminación en las dependencias municipales, instituciones y organizaciones privadas, así como expedir los reconocimientos respectivos por el cumplimiento proactivo de las mismas;
- V. Proponer a la persona titular de la Presidencia Municipal o demás quienes integren el H. Ayuntamiento la modificación de los ordenamientos legales cuyas disposiciones jurídicas atenten contra los derechos humanos;
- VI. Coordinar la elaboración de estudios, diagnósticos, eventos, así como su difusión y promoción, que permitan visualizar la discriminación en los

- sectores público y privado, y los avances que existen en materia de prevención contra conductas discriminatorias que ocurran en el municipio;
- VII. Elaborar y publicar informes sobre conductas discriminatorias que se consideren graves y trascendentes;
 - VIII. Proponer, en su caso, los mecanismos y procedimientos de enlace entre la persona víctima de la discriminación, la canalización de los casos ante las autoridades competentes para la sanción de la conducta y la verificación del avance que estos tienen;
 - IX. Promover la coordinación con las dependencias de la administración pública municipal, estatal y federal, así como con la sociedad civil, con el propósito de que en los programas de gobierno se prevean medidas positivas en favor de Grupos en Situación de Vulnerabilidad;
 - X. Solicitar a las instituciones públicas o a particulares la información para verificar el cumplimiento de la normatividad en materia de no discriminación, en el ámbito de su competencia, con las excepciones previstas por la legislación;
 - XI. Asistir, de acuerdo con la posibilidad presupuestal, a las reuniones nacionales o internacionales en materia de prevención de la discriminación;
 - XII. Brindar apoyo y acompañamiento en la aplicación de criterios orientadores de no discriminación a las políticas públicas, planes, estrategias y acciones de la administración pública municipal,
 - XIII. Contribuir al desarrollo de la igualdad cultural, social y democrática del municipio, y
 - XIV. Las demás establecidas en este Reglamento y demás disposiciones legales aplicables.

Atribuciones

Artículo 24.- Para el cumplimiento de su objeto, el Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Respecto de las quejas
 - a. Conocer y recibir las quejas de las presuntas actos, omisiones o prácticas discriminatorias de personas físicas, jurídicas, autoridades o personas servidoras públicas municipales que le sean presentadas;
 - b. Desahogar los procedimientos de queja y conciliatorios;
 - c. Emitir las recomendaciones no vinculantes que se consideren pertinentes, dirigidas a las personas físicas, morales o personas servidoras públicas que infrinjan lo dispuesto en este Reglamento, previa investigación expuesta por la Secretaría Ejecutiva ante el Consejo, mediante las cuales se exhorte al respeto de los derechos humanos y no discriminación,
 - d. Formular las medidas correspondientes en los términos del presente reglamento a las dependencias y personas servidoras públicas para que, en los términos establecidos en la Ley estatal y el presente reglamento, en el ámbito de sus atribuciones coadyuven en la implementación de las medidas correspondientes;
 - e. Acordar, solo en caso justificado, la remisión o turno a la Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, al Consejo para Prevenir,

Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato o al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; y,

- f. Promover una cultura de denuncia de las prácticas discriminatorias;
- II. Integrar en forma sistemática la información sobre los fenómenos, las prácticas y los actos discriminatorios en el municipio de Guanajuato, Guanajuato;
- III. Proponer políticas públicas, programas, planes, manuales, modelos, protocolos y demás acciones generales y particulares que permitan prevenir, atender y erradicar la discriminación, a fin de garantizar su incorporación, implementación y permanencia como parte de las acciones a favor de la igualdad de oportunidades y de trato;
- IV. Promover la vinculación y coordinación interinstitucional entre las dependencias municipales, entidades del Poder Ejecutivo, la Procuraduría de los Derechos Humanos para el Estado de Guanajuato y con las expresiones de la sociedad civil organizada para el cumplimiento de las atribuciones que les asigna la Ley, así como impulsar el establecimiento de los enlaces respectivos que faciliten dichas tareas;
- V. Promover la participación de las organizaciones de la sociedad civil, instituciones de educación, investigación superior, académicos y especialistas que traten el tema de la prevención, atención y erradicación de la discriminación, a efecto de que formulen propuestas y opiniones respecto de las políticas públicas, programas, planes y acciones;
- VI. Difundir, con el fin de crear conciencia entre la ciudadanía, información sobre las formas, riesgos, daños y afectaciones que generan las prácticas discriminatorias;
- VII. Desarrollar, fomentar y difundir estudios sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social, cultural y privado que se presenten en el municipio;
- VIII. Divulgar los compromisos asumidos por el Estado Mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en la materia, así como promover su cumplimiento;
- IX. Colaborar y servir de órgano de consulta permanente para el establecimiento de las políticas públicas enfocadas a identificar, prevenir, atender y erradicar toda forma de discriminación;
- X. Invitar a la sociedad en general a participar en forma voluntaria en la difusión del derecho a la no discriminación;
- XI. Difundir la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación;
- XII. Reconocer públicamente a las instituciones públicas o privadas, así como a los particulares que se distingan por llevar a cabo acciones para prevenir, atender y erradicar la discriminación;
- XIII. Fortalecer las condiciones para que todas las servidoras públicas cuenten con los conocimientos necesarios sobre el derecho a la no discriminación y sus alcances, con el propósito de que en todo el quehacer pública se promueva la igualdad y el respeto a los derechos de personas o grupos en situación de discriminación;
- XIV. Aprobar anualmente el calendario de sesiones ordinarias;

- XV. Aprobar el programa de trabajo anual;
- XVI. Aprobar, a propuesta de su titular la integración de grupos de trabajo que se requieran para el cumplimiento de sus funciones;
- XVII. Las demás que el presente reglamento le confiera.

SECCIÓN SEGUNDA

DE LAS PERSONAS INTEGRANTES Y SUS SESIONES

Integración del Consejo

Artículo 25.- El Consejo estará integrado por las personas siguientes, quienes tendrán voz y voto:

- I. La persona titular de la Presidencia Municipal;
- II. La persona titular de la Secretaría de Ayuntamiento;
- III. Tres representantes del H. Ayuntamiento quienes presidan, o sus equivalentes:
 - i. La Comisión de Derechos Humanos y Grupos Vulnerables;
 - ii. La Comisión de Igualdad de Género y No Discriminación; y,
 - iii. La Comisión de Desarrollo Social;
- IV. Titular de la Dirección General de Desarrollo Social
- V. Una persona representante de la Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato;
- VI. Una persona representante de la dependencia encargada de las políticas públicas en materia de atención a las mujeres;
- VII. Una persona representante del Órgano Interno de Control Municipal;
- VIII. Una persona representante de la dependencia encargada de las políticas públicas en materia de obra pública;
- IX. Una persona representante de la dependencia encargada de las políticas públicas en materia de desarrollo urbano;
- X. Una persona representante de la dependencia encargada de las políticas públicas en materia del deporte;
- XI. Una persona representante de la dependencia encargada de las políticas públicas en materia del desarrollo integral de las familias;
- XII. Una persona representante de la dependencia encargada de las políticas públicas en materia de cultura;
- XIII. Seis personas consejeras representativas de la sociedad vinculados con el objeto del presente reglamento, las cuales deberán ser:
 - a. Dos personas representantes del sector educativo;
 - b. Dos representantes del sector privado;
 - c. Dos representantes de Organizaciones de la Sociedad Civil que atiendan temas que busquen erradicar la discriminación en el municipio de Guanajuato o dedicados a la defensa de derechos humanos;
- XIV. La persona titular de la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos, quien ocupará el cargo de Secretaria Ejecutiva;

Integración de otras personas al Consejo

Artículo 26.- El Ayuntamiento podrá acordar la integración de otras personas como miembros, a propuesta de las personas integrantes del H. Ayuntamiento, cuando a su consideración sea necesario para el mejor desempeño de las atribuciones del Consejo.

Personas invitadas especiales

Artículo 27.- El Consejo, por acuerdo de las personas que lo integran, podrá invitar al desarrollo de sus sesiones a personas especialistas en la materia de los asuntos que se traten durante la sesión correspondiente, las cuales asistirán con voz, pero sin voto.

Derecho a voz y voto

Artículo 28.- Las personas integrantes del Consejo tendrán derecho a voz y voto, con excepción de la Secretaría Ejecutiva y de las personas invitadas especiales, quienes únicamente tendrán derecho a voz.

Naturaleza del cargo

Artículo 29.- Los cargos de las personas integrantes del Consejo serán honoríficos, por tanto, no recibirán retribución, emolumento, compensación o dádiva alguna por su desempeño y deberán actuar con base en la promoción y respeto de los derechos humanos, en especial en la igualdad y la no discriminación.

Temporalidad y designación de las personas integrantes del Consejo

Artículo 30.- El Consejo se integra cada tres años, conforme las bases siguientes:

- I. Los cargos señalados en las fracciones I, II, III, IV, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII y XIV del artículo X del presente reglamento, integran el Consejo por el simple hecho de su nombramiento,
- II. Los cargos señalados en las fracciones V y XIII del artículo X del presente reglamento, tanto la persona titular como su suplente, serán designados por el Ayuntamiento dentro de los tres meses del periodo constitucional del Ayuntamiento a propuesta de la persona titular de la Presidencia Municipal, quien realizará la respectiva invitación abierta a las personas físicas, organismos de la sociedad civil, organismos autónomos del estado e instituciones representativas de la sociedad leonesa vinculados con los fines de este reglamento para que propongan de su parte a las personas que fungirán como personas consejeras.

En la sesión de instalación, el Consejo designará de entre sus integrantes señalados en la fracción XIII del artículo X del presente reglamento a la persona que ocupará la titularidad de la presidencia del Consejo (o será presidido por la persona titular de la presidencia municipal).

Suplencias de las personas integrantes del Consejo

Artículo 31.- En caso de ausencia, permiso, licencia o renuncia de la persona titular de la presidencia del Consejo, la sesión será presidida por quien designen las personas que integran el mismo, la presente designación será entre los integrantes señalados en

la fracción XIII del artículo X del presente reglamento. En dicho supuesto la persona elegida tendrá todas las facultades conferidas a la persona titular de la presidencia, para los efectos de la sesión que corresponda.

Para suplir las licencias de la Secretaría, quien ostente la titularidad de la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos, podrá nombrar de entre el personal a su cargo (o dejamos a la Secretaría de Ayuntamiento), una persona que le supla en sus funciones dentro del Consejo.

Para el caso de las vocalías, las licencias hasta por tres meses, serán cubiertas por sus respectivos suplentes, quienes rendirán un informe de los acuerdos tomados durante su función una vez que la persona consejera propietaria se reincorpore.

Ausencias

Artículo 32.- La falta de cualquier persona consejera por más de tres meses continuos, por cualquier causa, tendrá el carácter de abandono definitivo del cargo, debiéndose llamar al respectivo suplente.

Tratándose de la ausencia por más de tres meses continuos de la Presidencia, el Consejo designará tal cargo de entre sus integrantes.

Renuncias

Artículo 33.- Corresponde al Ayuntamiento resolver sobre la renuncia de las personas consejeras ciudadanas, así como acordar la revocación de su nombramiento en caso de que el Consejo aporte los elementos de convicción suficientes para acreditar el incumplimiento al presente reglamento.

Una vez revocado el nombramiento por parte del Ayuntamiento, el suplente tomará el cargo de la persona consejera propietaria, el cual concluirá el periodo respectivo.

Conflictos de interés

Artículo 34.- Cuando alguna persona integrante del Consejo tuviera interés personal, económico, familiar, de beneficio propio o para la institución que los haya propuesto, relacionado con asuntos que deban conocer y decidir dentro del Consejo, o se advierta se encuentre en una situación que pueda afectar su imparcialidad, no podrán intervenir en cualquier forma respecto de la atención o conocimiento de los mismos.

Quien se encuentre en la situación descrita en el párrafo anterior, deberá excusarse haciendo de conocimiento a la persona titular de la presidencia del Consejo previo al inicio de la discusión del punto en el que se desahogue el asunto correspondiente, exponiendo las consideraciones de hecho que le impidan intervenir en la discusión.

Remoción del cargo

Artículo 35.- Las personas que integran el Consejo podrán ser removidas de su cargo cuando falten al presente reglamento o, cuando en el desempeño del mismo, cometan faltas graves, en los términos de las disposiciones legales aplicables en materia de

responsabilidades administrativas que perjudiquen el adecuado desempeño de sus funciones.

Atribuciones de la Presidencia

Artículo 36.- La presidencia del Consejo tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Representar al Consejo ante las autoridades de los diversos ámbitos de gobierno, así como ante los organismos e instituciones privados y sociales;
- II. Planear, organizar, coordinar y dirigir el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;
- III. Presidir y conducir las sesiones del Consejo;
- IV. Suscribir convenios, contratos e instrumentos jurídicos para el cumplimiento de las atribuciones del Consejo, que hayan sido aprobados por el mismo;
- V. Convocar a las sesiones, por conducto de la Secretaría;
- VI. Acordar con la Secretaría el proyecto de orden del día de las sesiones;
- VII. Dar curso y supervisar el seguimiento, la ejecución y cumplimiento de los acuerdos del Consejo, pudiendo delegar dicha atribución a la Secretaría;
- VIII. Someter a la aprobación del Consejo los informes relativos a los avances y resultados del trabajo realizado, así como de las políticas, estrategias y campañas que se realicen quienes integran el Consejo y personas invitadas en la materia.
- IX. Comparecer, a nombre del Consejo, ante el Ayuntamiento con el objeto de informar sobre el ejercicio de sus funciones;
- X. Coordinar la difusión de los avances en materia de prevención, atención y erradicación de cualquier forma de discriminación, en términos de las disposiciones aplicables;
- XI. Someter a aprobación del Consejo el programa de trabajo anual;
- XII. Solicitar la presencia de personas invitadas a las sesiones del Consejo, en las que se traten asuntos relacionados con el tema; y
- XIII. Las demás que se deriven del presente ordenamiento, así como las que le encomiende el Consejo.

Atribuciones de la Secretaría Ejecutiva

Artículo 37.- La Secretaría Ejecutiva, tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Apoyar a la Presidencia en el desarrollo de las sesiones;
- II. Auxiliar a la Presidencia en el desarrollo de sus funciones;
- III. Convocar, por instrucciones de la Presidencia, a las sesiones del Consejo;
- IV. Elaborar el orden del día, a propuesta de la Presidencia;
- V. Elaborar la propuesta de calendario anual de las sesiones del Consejo, para someterlo a consideración de este;
- VI. Realizar la difusión, por cualquier medio, de las actividades, eventos, informes y acciones que haya realizado el Consejo para la atención, prevención y erradicación de cualquier forma de discriminación;
- VII. Elaborar, resguardar, llevar el control y suscribir, juntamente con la Presidencia, las actas, documentos y archivos que genere el Consejo;
- VIII. Presentar a consideración del Consejo el proyecto del Programa Municipal para Prevenir la Discriminación, para su aprobación;

- IX. Someter a la consideración del Consejo, el Informe Anual de Actividades;
- X. Llevar el control y dar seguimiento a los acuerdos generados por el Consejo;
- XI. Expedir copias certificadas de los documentos que consten en los archivos del Consejo, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables;
- XII. Fungir como enlace del Consejo con las autoridades responsables cuyo objeto se relación con el tema de discriminación;
- XIII. Coordinarse con las autoridades responsables para la adecuada implementación de la Ley Estatal y el presente reglamento;
- XIV. Acordar con la Presidencia los asuntos o temas de su competencia;
- XV. Promover la celebración de acuerdos y convenios de colaboración entre el Municipio y los organismos nacionales e internacionales en materia de discriminación,
- XVI. Recibir las quejas por conductas presuntamente discriminatorias y recabar la información necesaria de las personas o dependencias que se vean involucradas en los hechos de la queja;
- XVII. Orientar a las personas y Grupos en Situación de Vulnerabilidad que se presume hayan sido víctimas de conductas discriminatorias sobre los diversos mecanismos a los que pueden allegarse para solicitar a las autoridades correspondientes que se sancione la conducta;
- XVIII. Notificar las recomendaciones no vinculantes que emita el Consejo, y
- XIX. Las demás que se deriven del presente ordenamiento, así como las que le encomiende el Consejo.

Atribuciones de las personas integrantes del Consejo

Artículo 38.- Las demás personas integrantes del Consejo, tendrán las siguientes atribuciones:

- I. Asistir y participar con voz y voto en las sesiones, acuerdos y resoluciones del Consejo;
- II. Aprobar la celebración de acuerdos y convenios;
- III. Votar los acuerdos, dictámenes y demás asuntos que conozca el Consejo;
- IV. Cumplir el plan de trabajo del Consejo, en el ámbito de sus respectivas competencias;
- V. Presentar asuntos y temas que puedan ser turnados al Consejo;
- VI. Proponer a la Presidencia, por conducto de la Secretaria, la inclusión en el orden del día, de temas o asuntos a tratar o personas invitadas en las sesiones;
- VII. Ejecutar los acuerdos y proporcionar los apoyos requeridos para cumplir el objeto del Consejo, de conformidad con el ámbito de sus respectivas competencias y las disposiciones jurídicas aplicables, que les hubieran sido encomendados por el Consejo, así como supervisar su cumplimiento;
- VIII. Presentar al Consejo los informes de los trabajos que les hubieran sido encomendados;
- IX. Integrar las comisiones de trabajo;
- X. Proponer al Consejo las medidas que consideren convenientes para el mejor cumplimiento del objeto del presente reglamento;

- XI. Orientar a las personas que se acerquen en temas relativos a la no discriminación y derechos humanos;

Difusión de avances y resultados del Consejo

Artículo 39.- El Consejo comparecerá, , ante el Ayuntamiento, cada seis meses para difundir los avances, resultados e impactos de los acuerdos en materia de prevención, atención y erradicación de la discriminación, a fin de mantener informada a la sociedad.

SECCIÓN TERCERA DESARROLLO DE LAS SESIONES DEL CONSEJO

Sesiones

Artículo 39.- El Consejo sesionará en forma ordinaria, por lo menos, una vez cada dos meses, previa convocatoria que se les notifique, la cual deberá cumplir con lo siguiente:

- I. Realizarse al menos con tres días naturales de anticipación a la fecha señalada para la celebración de la sesión;
- II. La mención de ser ordinaria o extraordinaria, según corresponda, así como del lugar, día, hora e indicando la modalidad en que tendrá verificativo;
- III. Acompañarse del orden del día y, en su caso, de la información relacionada con la misma; y
- IV. Estar firmada por la Secretaría.

El Consejo podrá celebrar sesiones extraordinarias, cuando la importancia o urgencia del asunto de que se trate lo requiera, debiéndose citarse por lo menos con veinticuatro horas de anticipación a la sesión.

Modalidades de las sesiones

Artículo 40.- Las sesiones podrán celebrarse de manera presencial, a distancia o híbrida a través de las herramientas tecnológicas.

Quórum

Artículo 41.- Para que el Consejo Directivo se encuentre legalmente reunido se requerirá la asistencia de la mitad más uno de las personas integrantes del Consejo.

Segunda convocatoria

Artículo 42.- De no reunirse el quórum a que se refiere el artículo anterior, se emitirá en forma inmediata una segunda convocatoria para que dicha sesión se celebre dentro de los quince minutos siguientes, por cualquier medio. Vencido el plazo se podrá sesionar con quienes se encuentren presentes, en la que invariablemente se deberá contar con la asistencia de la persona titular de la presidencia o de la secretaria técnica en caso de ausencia de aquella persona.

Orden del día de las sesiones

Artículo 43.- Las sesiones se desarrollarán conforme al orden del día aprobado por las personas integrantes del Consejo que hayan asistido, mismo que deberá conformarse, al menos, por los siguientes puntos:

- I. Lista de asistencia y verificación del quórum legal para la celebración de la sesión;
- II. Lectura y, en su caso, aprobación del orden del día;
- III. Lectura y, en su caso, aprobación del acta de la sesión anterior;
- IV. Desahogo de los temas previstos en el orden del día; y
- V. Asuntos generales.

En las sesiones extraordinarias no se tratarán asuntos de interés general.

Actas de las sesiones

Artículo 44.- Del desarrollo de cada sesión, se levantará un acta debidamente circunstanciada, que contendrá cuando menos:

- I. Número de la sesión, el cual será consecutivo para las que correspondan a las ordinarias o a las extraordinarias, siendo una numeración distinta para cada una de ellas;
- II. Fecha y hora de la sesión;
- III. Orden del día;
- IV. Lista de asistentes;
- V. Puntos desahogados y acuerdos aprobados.

La Secretaría elaborará el acta respectiva, cuyo contenido se aprobará en la siguiente sesión ordinaria y para considerarse válida deberá estar firmada por las personas consejeras que participaron en la sesión correspondiente.

SECCIÓN CUARTA **DE LAS COMISIONES DE TRABAJO DEL CONSEJO**

Conformación de las comisiones de trabajo

Artículo 45.- Para el estudio, planeación y resolución de los asuntos relacionados con el objeto del Consejo y de este Reglamento, se establecerá la creación de comisiones de trabajo especializadas necesarias, en temas de derechos humanos y particularmente en la prevención de la discriminación.

Integración de las mesas de trabajo

Artículo 46.- Las comisiones de trabajo se integrarán conforme lo siguiente:

- I. De dos a siete integrantes del Consejo, incluyendo aquella persona coordinadora, quien preferentemente contará con un perfil afín a la comisión de trabajo asignada, y
- II. La persona titular de la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos o, en su caso, una persona adscrita a dicha subsecretaría quien será designada como secretaria técnica.

El Consejo determinará quienes serán las personas que integren las comisiones de trabajo, así como a la persona que coordinara dicha comisión.

Invitaciones a las comisiones de trabajo

Artículo 47.- En las sesiones de las comisiones de trabajo, podrán ser invitadas las personas representantes del sector social, público y privado que sean aprobadas previamente por la misma comisión de trabajo, atendiendo las necesidades y temas que se aborden en cada una de las sesiones.

Las personas invitadas a las sesiones de las comisiones de trabajo y la secretaría técnica solo tendrán derecho a voz.

Acuerdos

Artículo 48.- Los acuerdos de las comisiones de trabajo se tomarán por mayoría simple de votos, en caso de empate, la persona coordinadora de dicha comisión tendrá voto dirimente. Las comisiones de trabajo no tendrán facultades ejecutivas, debiendo en todo caso turnar y someter a consideración del Consejo los acuerdos relacionados a las áreas que correspondan.

El desahogo de las comisiones de trabajo se desarrollarán conforme lo previsto para el Consejo.

CAPITULO X DE LA QUEJA

SECCIÓN PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

Presentación y Unidad de la Queja

Artículo 57.- El Consejo, por conducto de la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos, conocerá de las quejas por los presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias a que se refiere este reglamento, atribuidas a personas físicas o jurídicas, autoridades o personas servidoras públicas e impondrá las medidas que este reglamento previene.

Para ello, la Secretaría de Ayuntamiento, a través de la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos, deberá poner a disposición de las personas reclamantes los formularios que faciliten el trámite, y en todos los casos ejercerá la suplencia en la deficiencia de la queja, para lo cual orientara y apoyara a las personas comparecientes sobre el contenido de su queja o reclamación.

Tratándose de personas que no hablen o entiendan correctamente el idioma español, o de aquellas pertenecientes a los pueblos o comunidades indígenas que así lo requieran o personas con discapacidad auditiva o visual, se les proporcionarán las herramientas que sean requeridas.

Formalidades de la Queja

Artículo 58.- Cualquier persona podrá denunciar, por sí o por medio un representante, los actos, hechos, omisiones o prácticas que considere discriminatorias mediante la queja correspondiente, misma que deberá presentarse por escrito ante la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos.

La queja no requerirá más formalidad que presentarse por escrito y deberá contener:

- a) Datos generales de identificación de la persona quejosa; y
- b) Un relato claro de los hechos imputados, atendiendo a circunstancias de modo, tiempo y lugar en que ocurrieron los hechos, la información que se considere relevante y aquella que permita la identificación de la o las personas autoras del presunto acto, omisión o practica social discriminatoria.

Artículo 59.- La Secretaría de Ayuntamiento, a través de la Subsecretaria de Protección a los Derechos Humanos deberá recibir las quejas que presenten cumpliendo con los requisitos señalados en el artículo que antecede, no obstante, en el supuesto de que la persona denunciante no pueda identificar a las personas físicas o jurídicas, las autoridades o personas servidoras públicas que presuntamente llevaron a cabo los actos u omisiones que considera que afectaron sus derechos fundamentales se podrá dar admisión a trámite, bajo la de que logre dicha identificación en la investigación posterior de los hechos.

Otros Medios para Queja

Artículo 60.- Las quejas por actos u omisiones a que se refiere el presente ordenamiento también podrán presentarse de forma verbal mediante comparecencia ante la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos por vía telefónica, por correo electrónico institucional, las cuales deberán ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, pues de lo contrario se tendrán por no presentados.

Representación Común

Artículo 61.- Las organizaciones no gubernamentales legalmente constituidas, así como aquellas que no lo estén, podrán presentar quejas, por medio de un representante común, ante la instancia competente en los términos previstos en el presente ordenamiento, para denunciar los hechos discriminatorios respecto de personas que por sus condiciones físicas, económicas y culturales, no tengan la capacidad efectiva de presentar la queja de manera efectiva.

No Admisión

Artículo 62.- No se admitirán quejas anónimas, ni aquellas que resulten evidentemente improcedentes infundadas o que expongan conductas o prácticas que no se consideren discriminatorias en términos de la Ley Federal, la Ley Estatal y del presente Reglamento. Cuando la queja sea inadmisibles por ser manifiestamente improcedente o infundada, será rechazada de inmediato.

Orientación

Artículo 63.- Cuando no corresponda de manera ostensible a la competencia de ninguna autoridad municipal se deberá proporcionar orientación a la persona quejosa, a fin de que acuda a la autoridad o instancia que le corresponda conocer o resolver el asunto.

Vigencia de derechos

Artículo 64.- Las quejas que se presenten ante el Consejo sólo podrán admitirse dentro de un año contado a partir de que se haya iniciado la realización de los presuntos actos, omisiones o prácticas discriminatorias o que la parte quejosa tenga conocimiento de estos.

En casos excepcionales y tratándose de actos, omisiones o prácticas discriminatorias graves a juicio de la autoridad competente de conformidad al presente ordenamiento, esta podrá ampliar dicho plazo mediante un acuerdo fundado y motivado.

Asesoría a personas discriminadas

Artículo 65.- El Consejo 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, les canalizará ante las instancias correspondientes en la defensa de los citados derechos en los términos establecidos en el presente reglamento.

Protección de Datos Personales

Artículo 66.- Las personas agraviadas pueden solicitar desde la presentación de su queja, la estricta protección de sus datos de identificación, los cuales serán solicitados con el único fin de tenerla ubicada y poder de esta forma realizar las gestiones necesarias para la preservación de sus derechos, siempre que esto no se contraponga a las acciones legales necesarias en el procedimiento a desahogar.

La reserva de los datos procederá solo en los casos en que con ello no se imposibilite la investigación de la queja o la actuación de la autoridad.

SECCIÓN SEGUNDA DEL PROCEDENTE DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

Procedimiento de atención

Artículo 66.- La Secretaría del Ayuntamiento a través de la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos registrará y acusará de recibida la queja, disponiendo de un término de cuarenta y ocho horas para remitirla a la dependencia municipal que le corresponda su atención y seguimiento, atendiendo al ámbito de su competencia en términos de la normatividad aplicable.

De considerarse las quejas por actos discriminatorios graves o paradigmáticos, la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos acudirá al Consejo para determinar el turno correspondiente.

Acumulación

Artículo 67.- Cuando se presenten dos o más quejas que se refieran a los mismos hechos, actos, omisiones o practicas sociales presuntamente discriminatorias, podrán acumularse para su trámite y resolución, cuando reúnan los requisitos de procedibilidad y proporcionen elementos relevantes al caso que se investiga.

Conclusión

Artículo 68.- Cuando de la narración de los hechos motivo de la queja no se puedan deducir los elementos mínimos de discriminación que permitan la intervención de las autoridades municipales o bien, que no se pueda identificar a la persona física, jurídica, autoridades o personas servidoras públicas autoras de los actos u omisiones que se denuncian, se deberá requerir a la persona quejosa para que aclare los hechos dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes aquel en que la Subsecretaría de Protección a los Derechos Humanos remitió la queja a la autoridad municipal competente y esta la hubiera recepcionado, manifestándole que en caso de no hacerlo se tendrá por no presentada la queja.

Si después de dos requerimientos la persona quejosa no da contestación al requerimiento referido en el párrafo que antecede, se tendrá por no interpuesta la misma por falta de interés del propio quejoso y se ordenará el archivo de la misma como asunto concluido.

Artículo 69.- De acreditarse el acto, la omisión o la práctica socia discriminatoria materia de la queja que sea imputable a cualquier persona física, jurídica o personas servidoras públicas municipales, el Consejo Municipal formulará la correspondiente resolución, a través de la cual se señalarán las medidas y de sanción que correspondan conforme a la normatividad municipal aplicable.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

SEGUNDO.- La Secretaría del H. Ayuntamiento dispondrá del plazo de sesenta días naturales posteriores a la entrada en vigor del presente reglamento para la emisión de los manuales de organización, criterios y lineamientos para la atención de quejas.

TERCERO.- A partir de la entrada en vigor este Reglamento, el Consejo deberá quedar instalado dentro de los 30 días hábiles siguientes. A efecto de lo anterior, la persona titular de la Presidencia Municipal, por única ocasión, realizará la designación directa de las personas Representantes de la Sociedad Civil, las cuales no podrán postularse para un periodo adicional, las elecciones subsecuentes deberán realizarse de acuerdo con lo dispuesto con el artículo 32 de este Reglamento.