

C. ÁLVARO RUELAS ECHAVE, Presidente Municipal del H. Ayuntamiento Constitucional de Ahome, Estado de Sinaloa, República Mexicana, a sus habitantes hace saber:

Que el H. Ayuntamiento de Ahome, por conducto de la Secretaría de su Despacho, se ha servido comunicarme para los efectos correspondientes, el siguiente Acuerdo de Cabildo.

Que en sesión ordinaria de cabildo de fecha 31 de agosto del 2017 el Honorable Ayuntamiento de Ahome, en ejercicio de las facultades conferidas por los Artículos 115 fracciones I y II; Artículos 110,111, 125 fracción II de la Constitución Política del Estado de Sinaloa, Artículos 3, 27, fracciones I y IV, 79 y 81 fracción XII de la Ley de Gobierno Municipal del Estado de Sinaloa; relativos de la Ley para Prevenir y Atender la Violencia Familiar del Estado de Sinaloa y relativos del Reglamento Interior del Ayuntamiento del Municipio de Ahome, Sinaloa; tuvo a bien aprobar el Reglamento para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Municipio de Ahome, Sinaloa, por lo que este Ayuntamiento legalmente constituido, expide el siguiente:

DECRETO MUNICIPAL N° 16

SECCIÓN PRIMERA REGLAMENTO PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL MUNICIPIO DE AHOME, SINALOA

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. Las disposiciones de este ordenamiento municipal son de orden público y de interés social. Es reglamentario de los dispositivos internacionales en materia de derechos humanos en los que el Estado Mexicano es parte y en lo establecido por la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado y se aplica a todas las personas físicas y morales dentro del Municipio de Ahome.

El objeto del mismo es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación, en el Municipio, ejercidas contra cualquier persona en los términos del Artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales aplicables, así como promover la igualdad real de oportunidades y de trato.

ARTÍCULO 2. Corresponde a los servidores públicos municipales 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 la Ley Estatal de la materia.

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. También se promoverá la participación de la sociedad del municipio en la eliminación de dichos obstáculos.

ARTÍCULO 4. Cada una de las autoridades y los órganos públicos municipales adoptarán las medidas que estén a su alcance, tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de Egresos del Municipio del ejercicio correspondiente y atendiendo al principio de progresividad, para que toda persona en el Municipio goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los Tratados Internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos del Municipio para cada ejercicio fiscal, se incluirán las asignaciones correspondientes para promover las medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 5. Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- I. **DISCRIMINACIÓN:** Es cualquier distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, talla pequeña, condiciones de salud, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra análoga a las anteriores con base en prejuicios sociales, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. Asimismo, la xenofobia y el antisemitismo son consideradas formas de discriminación.
- 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. **CONSEJO:** El Consejo Municipal contra la Discriminación.
- 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.

CAPÍTULO II DE LAS CONDUCTAS DISCRIMINATORIAS Y NO DISCRIMINATORIAS

ARTÍCULO 6. Queda prohibida toda práctica discriminatoria, que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

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.** Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;
- XI.** Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;
- XII.** 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;
- XIII.** Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes estatales, federales e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;
- XIV.** Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños;
- XV.** 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;
- XVI.** 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;
- XVII.** Explotar o dar un trato abusivo o degradante;
- XVIII.** Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;
- XIX.** Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;
- XX.** Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;
- XXI.** 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 e identidad de género.

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.** 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 DEL CONSEJO MUNICIPAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN PREVISTO EN LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE SINALOA

ARTÍCULO 10. El Consejo Municipal contra la Discriminación es un órgano plural de consulta, asesoría, vinculación y evaluación entre el Municipio y la sociedad.

ARTÍCULO 11. El Consejo Municipal está integrado por:

- I. Un Consejero Presidente, que será el Presidente Municipal;
- II. Un Consejero Secretario Ejecutivo, que será el Secretario del Ayuntamiento y que suplirá al Presidente Municipal en caso de ausencia;
- III. Los integrantes de la Comisión de Derechos Humanos y Grupos Vulnerables del Cabildo;
- IV. Cuatro consejeros ciudadanos representativos de la sociedad civil; y
- V. La Visitaduría de la Comisión de Derechos Humanos Zona Norte.

Las decisiones del Consejo se tomarán por mayoría de votos de los presentes. El Presidente tendrá voto de calidad.

Para los supuestos previstos en las fracciones III y IV de este Artículo, por cada Consejero titular se nombrará un suplente, quien podrá participar en las sesiones del Consejo Municipal en caso de ausencia del primero.

ARTÍCULO 12. Los consejeros ciudadanos previstos en la fracción IV del Artículo anterior deberán reunir los requisitos que señala el artículo 24 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Sinaloa.

ARTÍCULO 13. La designación de los consejeros ciudadanos a que se refiere la fracción IV del Artículo 11 de este Reglamento se hará por el Ayuntamiento con base en las propuestas que le hagan las organizaciones civiles que atiendan la convocatoria respectiva de conformidad con las siguientes reglas:

- I. El Ayuntamiento formulará una convocatoria pública a efecto de recibir, durante un periodo de quince días hábiles contados a partir de la fecha de su publicación en la página Web del Municipio, las solicitudes para ocupar el cargo de consejero;
- II. Concluido el plazo anterior, dentro de los ocho días hábiles siguientes el Ayuntamiento por conducto de la Comisión de Derechos Humanos y Grupos Vulnerables de Cabildo, procederá a la revisión y análisis de las solicitudes, para determinar cuáles de éstas cumplen con los requisitos que señale la convocatoria; elaborará el dictamen respectivo y pondrá el asunto en estado de resolución; y
- III. El Ayuntamiento aprobará a los cuatro consejeros que correspondan, les expedirá nombramiento y les tomará protesta.

ARTÍCULO 14. Los consejeros durarán en su encargo tres años, con posibilidad de ser reelectos. Tendrán carácter honorífico y el derecho de participar con voz y voto en todas las sesiones del Consejo Municipal.

ARTÍCULO 15. El Consejo Municipal tendrá por objeto lo siguiente:

- I. Contribuir al desarrollo, social, y cultural dentro del Municipio;
- II. Llevar a cabo, las acciones necesarias y conducentes para prevenir, combatir, eliminar la discriminación en el Municipio, conforme lo establece este Reglamento;
- III. Formular, difundir y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades de trato y no discriminación de las personas que se encuentren en el territorio del Municipio;
- IV. Establecer una coordinación en acciones con dependencias, instituciones, asociaciones, áreas, departamentos, direcciones entre otras que sean parte de la Administración Pública Municipal, en materia de combatir, prevenir y eliminar la discriminación, así promover la igualdad de derechos mediante talleres y las que sean necesarias para las practicas antidiscriminatorias;
- V. El Consejo Municipal, conforme a derecho responderá a las quejas, reclamaciones y consultas presentadas ante la Autoridad Municipal, de manera factible e imparcial, de acuerdo al seguimiento correspondiente como lo establece este reglamento, con la finalidad de brindar la atención, seguimiento y resolución, salvaguardar la integridad, física y personal de los ciudadanos del Municipio;

- VI. Promover la cultura de igualdad y no discriminación basada en las disposiciones contenidas en el artículo primero de la Constitución General de la República, la Ley y normas contenidas en los reglamentos de la Administración Pública Municipal y Paramunicipal del Municipio, así como los Acuerdos y Tratados Internacionales;
- VII. Impulsar una perspectiva antidiscriminatoria, así como medidas positivas y compensatorias, así como impulsar programas y presupuestos públicos encaminadas a favorecer la inclusión social plena de las personas mujeres, hombres, niños, niñas, jóvenes, adultos, adultos mayores, la diversidad Sexual L.G.B.T.T.T.I.Q. (lésbico, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero, intersexual, y Queer), las personas que viven con discapacitados en general y los grupos vulnerables o en desventaja;
- VIII. Alentar la investigación y debates de temas relacionados con la no discriminación y la inclusión social a fin de contar con propuestas para la definición de políticas públicas y programas en la materia de igualdad y discriminación para que sean aplicables a la sociedad y la comunidad L.G.B.T.T.T.I.Q. en general;
- IX. Fomentar la participación ciudadana en la construcción de una cultura a la igualdad y no discriminación, haciendo en la denuncia de acciones discriminatorias ante las instancias correspondientes;
- X. Impulsar las acciones de información, sensibilización, capacitación y divulgación encaminadas a favorecer la convivencia en la diversidad sexual y de la sociedad en general, el respeto a la diferencia, la igualdad y no discriminación, como valores fundamentales de la vida democrática en todo nuestro entorno dentro del Municipio;
- XI. Impulsar el desarrollo para su integración y participación plena y eficaz en la vida cultural, deportiva, económica, laboral, social y legal en general en todos los ámbitos buscando con ello la equidad y respeto e inclusión que se necesita todas las áreas, lugares dentro del Municipio;
- XII. Efectuar actividades mediante acciones y programas de trabajo para generar condiciones de equidad y género en el mercado laboral para que las personas L.G.B.T.T.T.I.Q. tengan un desarrollo en su vida personal, laboral, social y familiar;
- XIII. Impulsar en las distintas dependencias de la Administración Pública Municipal, los programas de trabajo y las acciones con perspectiva atendiendo el criterio de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad transversalidad, ingenio, creatividad, reglamentación y legalidad para el fortalecimiento de los programas y acciones de implementación para el beneficio de los y las que integran la comunidad L.G.B.T.T.T.I.Q. en general en conjunto con Diversidad Sexual;
- XIV. Promover el fortalecimiento y la igualdad de oportunidades, de trato, toma de decisiones y acceso a los beneficios de desarrollo para todas las personas, no discriminando por preferencias sexuales, discapacidades entre otros grupos vulnerables ejerciendo una evaluación periódica y sistemática para su desarrollo personal, familiar y profesional;
- XV. Coordinar los vínculos de colaboración de manera administrativa y legal con las autoridades federales, estatales y municipales con la finalidad de salvaguardar, la seguridad y brindar protección en su integridad, física, personal de las personas que integran la comunidad gay, travesti, transexual, transgénero, lésbico, bisexual, intersexual y queer, evitando la discriminación de los mismos tanto a la comunidad como a la sociedad heterosexual, hombres, mujeres, jóvenes, adultos mayores, personas con discapacidad y grupos vulnerables entre lo que surja a beneficio de la sociedad;

ARTÍCULO 16. En el ámbito de su competencia y en lo conducente el Consejo Municipal tendrá las mismas funciones que la Ley señala para el Consejo Estatal.

El funcionamiento y organización del Consejo Municipal se regulará además de lo dispuesto por la Ley, en lo establecido por este Reglamento.

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

ARTÍCULO 17. 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 18. 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 el Instituto Municipal de las Mujeres Ahome; y
- 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; y
- d) Procurar la reinserción a la sociedad a los menores privados de su medio familiar, como hogares de guarda y albergues para estancias temporales.

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; y
- b) 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.
- 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 Dirección General de Seguridad Pública y Tránsito Municipal y el Consejo Municipal contra la Discriminación;
- 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) Recomendar a las instituciones bancarias den facilidades para que las personas con discapacidad puedan gozar de los servicios que éstas otorguen;
- h) Diseñar e implementar un programa municipal de trabajo cuyo objeto principal sea la inclusión laboral; y
- i) Promover convenios con los sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso a un trabajo para las personas con discapacidad;

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

- a) Fomentar el establecimiento de programas educativos bilingües y que promuevan el intercambio cultural;
- b) Fortalecer los programas de becas que fomenten la alfabetización, la conclusión de la educación en todos los niveles y la capacitación para el empleo;
- c) Promover el respeto e inclusión de las culturas indígenas; y
- d) Crear programas de capacitación para los funcionarios públicos sobre la diversidad cultural;

VI. 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 los trabajadores; la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral, así como en las empresas o instituciones; y
- b) Impulsar condiciones que eviten toda conducta abusiva o de violencia psicológica, que se realice en forma sistemática ejercida sobre los trabajadores por sus jefes, 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.

VII. 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; y
- b) Acciones tendientes para difundir dichos programas.

VIII. Para fomentar la igualdad y la no discriminación en la comunidad L.G.B.T.T.I.Q. (Lésbico, Gay, Bisexual, Transexual, Transgénero, Travesti, Intersexual y Queer):

- a) Impulsar una perspectiva antidiscriminatoria, así como medidas positivas y compensatorias, encaminadas a favorecer la inclusión social plena de las personas L.G.B.T.T.I.Q. (lesbico, gay, bisexual, transexual, travesti, transgénero, intersexual, y Queer),
- b) Alentar la investigación y debates de temas relacionados con la no discriminación y la inclusión social a fin de contar con propuestas para la definición de políticas públicas y programas en la materia de igualdad y discriminación para que sean aplicables a la sociedad y la comunidad L.G.B.T.T.I.Q. en general;
- c) Fomentar la participación ciudadana en la construcción de una cultura a la igualdad y no discriminación, haciendo en la denuncia de acciones discriminatorias ante las instancias correspondientes contra la comunidad L.G.B.T.T.I.Q.;
- d) Impulsar las acciones de información, sensibilización, capacitación y divulgación encaminadas a favorecer la convivencia en la diversidad sexual y de la sociedad en general, el respeto a la diferencia, la igualdad y no discriminación, como valores fundamentales de la vida democrática en todo nuestro entorno dentro del Municipio;
- e) Efectuar actividades mediante acciones y programas de trabajo para generar condiciones de equidad y género en el mercado laboral para que las personas L.G.B.T.T.I.Q. tengan un desarrollo en su vida personal, laboral, social y familiar; y

- f) Impulsar en las distintas dependencias de la Administración Pública Municipal, los programas de trabajo y las acciones con perspectiva de género atendiendo el criterio de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad transversalidad, ingenio, creatividad, reglamentación y legalidad para el fortalecimiento de los programas y acciones de implementación para el beneficio de los y las que integran la comunidad L.G.B.T.T.I.Q. en general en conjunto con Diversidad Sexual;

ARTÍCULO 19. El Municipio promoverá la formulación de políticas públicas tendientes a complementar la presente reglamentación mediante acciones para combatir la discriminación, los usos o conductas discriminatorias privadas que tengan una proyección social y resulten intolerables con el fin de erradicar las diversas formas de segregación social.

CAPÍTULO V SECCIÓN PRIMERA DE LOS PROCEDIMIENTOS

ARTÍCULO 20. Toda persona podrá presentar reclamaciones o quejas por presuntas conductas discriminatorias ante la Comisión de Derechos Humanos y Grupos Vulnerables del Cabildo, ya sea directamente o por medio de su representante.

ARTÍCULO 21. La Comisión 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.

Una vez recibida la queja o reclamación la Comisión remitirá a la Secretaría Ejecutiva del Consejo para el trámite que corresponda.

Antes de hacer la remisión, la Comisión de Derechos Humanos y Grupos Vulnerables podrá realizar un procedimiento conciliatorio cuando se trate de quejas presentados en contra de servidores públicos municipales; para ese efecto dicha Comisión realizará las gestiones que sean necesarias para lograr la resolución de la queja.

ARTÍCULO 22. 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.

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

ARTÍCULO 23. Las reclamaciones y quejas, a que se refiere este Reglamento, no requerirán de más formalidades que lo siguiente:

- I. Presentarse por escrito;
- II. Firma o huella digital acompañada de la firma de dos testigos; y
- III. Datos de identificación del interesado.
- IV. 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 24. Cuando la comisión 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 comisión deberá notificarles a 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 del Consejo, se notificará por escrito a 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 25. Cuando la reclamación o queja no sea competencia del Consejo, se proporcionará a los interesados la orientación para que acuda a la autoridad que deban conocer del asunto.

ARTÍCULO 26. En el supuesto de que se presenten dos o más reclamaciones o quejas, relativas al mismo acto u omisión presuntamente discriminatorio, el Consejo, 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 27. La reclamación es el procedimiento que se sigue ante el Consejo por conductas presuntamente discriminatorias cometidas por servidores públicos municipales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas.

ARTÍCULO 28. Una vez admitida y registrada la reclamación, dentro de los siguientes cinco días hábiles el Consejo 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 29. El informe solicitado a 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, 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 30. 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 a la Oficina del Síndico Procurador Municipal para el efecto de que de acuerdo con la Ley, determine la responsabilidad de los requeridos.

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, el Consejo atenderá la queja correspondiente, integrando el expediente para remitirlo.

En el supuesto de que durante la audiencia conciliatoria realizada en las oficinas del Consejo, ambas partes decidan llegar a un convenio, el Instituto 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, el Consejo podrá integrar el expediente referido y remitirlo a la Oficina del Síndico Procurador para que realice la investigación correspondiente y en su caso resuelva conforme a Derecho.

SECCIÓN TERCERA
DEL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO ENTRE PARTICULARES.

ARTÍCULO 31. Toda persona podrá presentar queja, ya sea directamente o por medio de representante, por presuntas conductas discriminatorias cometidas en su contra por particulares.

ARTÍCULO 32. Una vez presentada la queja ante el Consejo, se notificará a las partes involucradas, haciéndoles saber que, si así lo desean, podrán someterse a una audiencia conciliatoria en las oficinas del Consejo.

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 33. De llegar las partes a un acuerdo, el Consejo 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 34. Si cualquiera de ellas o ambas no aceptan el procedimiento conciliatorio, el Consejo brindará orientación al quejoso para que acuda ante las instancias o autoridades competentes.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Se derogan todas aquellas disposiciones que sean contrarias al presente Reglamento.

Comuníquese al Ejecutivo Municipal para su sanción, publicación y observancia.

Es dado en el Salón de Cabildos del Palacio Municipal de Ahome, Sinaloa, sito en Degollado y Cuauhtémoc de la Ciudad de Los Mochis, Ahome, Sinaloa, a los cuatro días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete.

A T E N T A M E N T E.

ÁLVARO RUELAS ECHAVE
PRESIDENTE MUNICIPAL.

JUAN ANTONIO GARIBALDI HERNÁNDEZ
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO.

Por lo tanto mando se imprima, publique, circule y se le dé el debido cumplimiento.

Palacio del Ejecutivo Municipal, sito en Degollado y Cuauhtémoc de la Ciudad de Los Mochis, Ahome, Sinaloa, a los cuatro días del mes de septiembre del año dos mil diecisiete.

ÁLVARO RUELAS ECHAVE
PRESIDENTE MUNICIPAL.

JUAN ANTONIO GARIBALDI HERNÁNDEZ
SECRETARIO DEL AYUNTAMIENTO.