



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

30 JUN 2022

Presentado en el Pleno  
Túrnese a la Comisión (es) de:

Estudios legislativo y reclamación  
Igualdad sustantiva y género.

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

5.15

INICIATIVA  
Decreto

ASUNTO

Se adicionan los artículos 65 ter, 65 quáter, 65 quinquies, 65 sexies y 65 septies de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco

AUTOR

Diputada María Dolores López Jara

1045-LXIII

C. DIPUTADAS Y DIPUTADOS DEL  
H. CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO  
P R E S E N T E.

02892

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO  
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS

RECIBIDO  
30 JUN 2022

La suscrita, **Diputada María Dolores López Jara** integrante de esta LXIII Legislatura del H. Congreso del Estado de Jalisco, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º, 4º y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 14 y 15 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; artículo 4º, 28, fracción I, y 35, fracción de la Constitución Política del Estado de Jalisco; artículo 135, 138 y 142, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, éstos últimos tres ordenamientos del Estado de Jalisco, someto a su elevada consideración, la siguiente **INICIATIVA DE DECRETO que adiciona los artículos 65 ter, 65 quáter, 65 quinquies, 65 sexies y 65 septies de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, que crea la figura del Ombudsperson en este poder público, bajo la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.El 19 de octubre de 2015, se publicó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No discriminación, elaborada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de Economía.

Esta norma tiene como finalidad promover el desarrollo integral de las y los trabajadores dentro de los espacios laborales igualitarios y con políticas antidiscriminatorias, por lo que establece los requisitos para que los centros de trabajo, ya sean públicos, privados o sociales, de cualquier actividad y tamaño,

ENTREGO: [Signature]  
RECIBIDO: [Signature]  
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS  
FOJA No. \_\_\_\_\_  
DE: \_\_\_\_\_



GOBIERNO  
DE JALISCO

P O D E R  
LEGISLATIVO

SECRETARÍA  
DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores.

La NMX-R-25-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentada en la normatividad vigente en la materia a nivel nacional e internacional, encontrándose dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto de San José de Costa Rica, la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención "Belém Do Pará", entre otras.

Se pueden identificar tres ámbitos en los que la Norma Mexicana ofrece bondades o beneficios, a saber:

1. Para el centro del trabajo:
  - a) Crear una imagen positiva del centro de trabajo y sus productos o servicios ante el mercado.
  - b) Disminuir la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, además facilitar su tratamiento y solución a través de la creación de un Comité.
2. Para el personal:
  - a) Suscitar un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad e inclusión, lo que atrae y retiene talento ofreciendo oportunidades para todos y todas.
  - b) Generar mayor compromiso, lealtad e identidad hacia la organización por parte del personal.
  - c) Promover el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales.
  - d) Fortalecer el desarrollo del personal y profesional de los colaboradores.
3. Para la sociedad:
  - a) Fomentar el respeto, la igualdad y valores de los derechos humanos.
  - b) Identificar el compromiso con la igualdad laboral y no discriminación.
  - c) Contar gradualmente con mayor número de centros de trabajo accesibles; es decir, mayores oportunidades a más personas independientemente de su situación o condición física o mental.

ENTREGO:	RECIBIO:
DE:	
FOJA No.	
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS	

Ahora bien, las especificaciones de la Norma Mexicana en cita, establecen que se debe contar con la figura del Ombudsperson en el centro de trabajo o equivalente, ya sea un hombre o una mujer de manera indistinta.

Para el Banco Interamericano de Desarrollo:



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

El Ombudsperson es un recurso independiente, confidencial e imparcial para ayudar al personal a tratar sus problemas laborales. Brinda asistencia confidencial para resolver inquietudes, dificultades o conflictos en forma justa y equitativa. El Ombudsperson también observa las tendencias resultantes de los casos recibidos, a fin de detectar anticipadamente aquellos asuntos que podrían tener impacto a nivel institucional. De esta forma, ayuda a fomentar un ambiente de trabajo respetuoso, armónico y productivo, promueve buenas prácticas en la administración del personal (...).<sup>1</sup>

El Ombudsperson representa los valores de la institución, y también es la persona reconocida por su honorabilidad y compromiso contando con independencia y capacidad de atender de manera confidencial los casos que se presenten sobre conductas de acoso, hostigamiento sexual, violencia laboral y/o actos de discriminación. Ahora bien, acudir ante la o el Ombudsperson no obstaculiza que se promuevan las acciones penales, civiles o administrativas correspondientes, tampoco tendrá carácter vinculatorio para la autoridad o servidor público a los cuales se dirija; tampoco podrá anular por sí misma (o), modificar o dejar sin efecto las resoluciones o actos contra los cuales se haya presentado la queja administrativa o denuncia penal.<sup>2</sup>

El Ombudsperson laboral permite contar con un recurso adicional, complementario pero distinto a los canales formales para resolver los conflictos de sus empleados, acceder a información relevante sobre el clima laboral u otros aspectos de la institución que de otra manera sería difícil de conocer y para incrementar su productividad y, en su caso, rentabilidad.<sup>3</sup>

2. En este contexto, el clima o ambiente laboral se define como el medio, tanto físico como humano, en que se desarrolla un trabajo. Se corresponde con las sensaciones que tienen quienes trabajan allí, incluso de quienes pueden acudir de manera esporádica al lugar, como son los visitantes. El ambiente laboral es uno de los aspectos a los que hacen referencia los empleados de cualquier institución pública, privada o social cuando se les pregunta por su experiencia en la misma. Todas las organizaciones aspiran a que sea definido como bueno o agradable, porque cuando es malo, incluso raro, se convierte en una cuestión prioritaria a

<sup>1</sup>Banco Interamericano de Desarrollo (2021). Acerca del Ombudsperson. s.l., <https://www.iadb.org/es/temas/acerca-del-ombudsperson>

<sup>2</sup>Poder Judicial del Estado de Guanajuato (s.f.). Ombudsperson. México, Poder Judicial, <https://poderjudicial-gto.gob.mx/cigedh/ombudsperson.php>

<sup>3</sup>Berson, Jackie (2019). Ombudsperson organizacional. Argentina, JackieBerson Resolución de Conflictos, <https://www.jackieberzon.com.ar/servicios2/ombudsperson/>

ENTREGO: \_\_\_\_\_ RECIBO: \_\_\_\_\_  
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS  
FOJA No. \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_  
Poder Judicial del Estado de Jalisco





GOBIERNO  
DE JALISCO

P O D E R  
LEGISLATIVO

SECRETARÍA  
DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

resolver antes de que derive en una gestión de conflictos en la institución, pero sobre todo, en detrimento de la productividad de la misma.<sup>4</sup>

La existencia de un mal clima laboral tiene repercusiones más allá de que no se exista una comunicación fluida entre los empleados, ya que es uno de los problemas internos más complicados a que se puede enfrentar una organización. El ser humano necesita socializar y sentirse acompañado, por lo que cuando acude a diario a un lugar en que va a pasar varias horas sin hacerlo acaba por hacer mella en su estado de ánimo.<sup>5</sup> Pero también, mucho más importante, es que tiene relación directa o indirectamente, con el respeto de los derechos laborales de los y las trabajadoras, ampliando su protección al de los derechos humanos.

Esto supone que, si el estado de ánimo de la o del trabajador no es bueno, su productividad tampoco lo será. Como ya se señaló, aunque se pueda pensar que no, ambos aspectos están íntimamente relacionados. Cuando tienes un clima laboral malo en la empresa, el rendimiento y la productividad bajan, aunado a que se vulneran los derechos laborales y humanos de las personas.

En muchas ocasiones las y los trabajadores no se animan a exteriorizar sus conflictos o ideas por desconfianza, temor a ser juzgados o a quedar expuestos, a no ser tomados en serio, a ser juzgados, a que su situación se divulgue indiscriminadamente, temor a represalias, a que su empleador no haga nada ante su reclamo, entre otras acciones. Ese silencio genera grandes costos y pérdidas en las organizaciones.<sup>6</sup>

El no poder hablar de lo que les pasa sólo empeora la situación. Genera enojo, frustración, angustia, vulnerabilidad, depresión, estrés laboral, resentimientos. Muchos empleados terminan tomando decisiones drásticas como renunciar a sus empleos sin otro trabajo en puerta por no haber podido resolver un conflicto laboral;<sup>7</sup> muchos otros simplemente, acuden a sus lugares de trabajo sin más motivación que la de cumplir con un horario sin ser eficiente y productivo para la institución, por lo que se requiere modificar dichas conductas en beneficio de la misma y cuyos resultados repercutan positivamente en la sociedad.

Es así que la o el Ombudsperson:

<sup>4</sup>Centro Europeo del Ombudsman Organizacional (2020). El clima laboral: qué es y cómo mejorarlo. s.l., <https://ombudsmanorganizacional.com/860-2/>

<sup>5</sup>Centro Europeo del Ombudsman Organizacional (2020). El clima laboral: qué es y cómo mejorarlo. s.l., <https://ombudsmanorganizacional.com/860-2/>

<sup>6</sup>Berson, Jackie (2019). Ombudsperson organizacional. Argentina, JackieBerson Resolución de Conflictos, <https://www.jackieberzon.com.ar/servicios2/ombudsperson/>

<sup>7</sup>Berson, Jackie (2019). Ombudsperson organizacional. Argentina, JackieBerson Resolución de Conflictos, <https://www.jackieberzon.com.ar/servicios2/ombudsperson/>





GOBIERNO  
DE JALISCO

P O D E R  
LEGISLATIVO

SECRETARÍA  
DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

- a) Es un especialista al interior de la institución que auxilia en la resolución de conflictos ya que facilita conversaciones, es decir, es un mediador y en su caso, un conciliador.
- b) Actúa con imparcialidad y confidencialidad.
- c) Aboga por la justicia y la equidad.
- d) Brinda un mecanismo para la temprana resolución de conflictos.
- e) Considera a todas las partes involucradas en una cuestión de manera informada y sin prejuicios.
- f) Ayuda a mejorar la comunicación y propone soluciones.
- g) Promueve una cultura organizacional en la cual el bienestar emocional de los empleados es la prioridad.
- h) Promueve un entorno de apertura y un marco en el que todas y todos los trabajadores puedan expresar libremente lo que les pasa, exponer sugerencia o presentar las quejas que pudieran tener.
- i) Mejora la imagen y reputación de la institución.
- j) Reduce costos y pérdidas derivadas de conflictos no resueltos oportuna y colaborativamente.
- k) Evita la pérdida de empleados valiosos.
- l) Mejora la productividad de la institución, ya que ayuda a sus empleados a sentirse mejor y más motivados.

Además, la o el Ombudsperson:

- a) Provee un lugar seguro donde compartir confidencias, así como manejar y resolver las inquietudes, conflictos y denuncias de las y los trabajadores.
- b) Escucha sin juzgar.
- c) Ayuda a analizar situaciones, organizar ideas, evaluar sentimientos y explorar posibles acciones.
- d) Aborda cada situación en forma objetiva y considera a todas las partes por igual.
- e) Ayuda a empoderar a las y los trabajadores al permitirles que ellos mismos puedan encontrar una solución a sus problemas.
- f) Procura una resolución justa del problema y se adhiere al debido proceso.
- g) Con la autorización de la o del trabajador, puede consultar y/o hacer seguimiento con otras oficinas para facilitar la resolución de sus problemas.
- h) Brinda a las y los trabajadores la posibilidad de contar con un recursos que los ayude a entrenarse para tener una conversación difícil, para poder expresar sus inquietudes, problemas e incomodidades y para enfrentar de otra manera una situación que los incomode, entre otros.
- i) Busca la forma de poner un problema de manifiesto sin riesgo de represalia.
- j) Explora con la o el trabajador los recursos disponibles.
- k) Cuando la o el trabajador considere oportuno presentar una queja formal, el facilitador le ayuda a identificar y a remitir el asunto a las unidades





GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

apropiadas para recopilar y presentar la documentación de manera formal e iniciar la investigación.

- l) Identifica tendencias y problemas sistémicos en la institución.

El o la Ombudsperson recibe y da seguimiento a las quejas que de manera voluntaria, ya sea verbal o por escrito, pudiesen presentarse dentro del centro de trabajo, además de asesorar y resolver conflictos, actuando como mediador o mediadora, conciliador o conciliadora, conforme algunos de los principios y procedimientos de los métodos alternos de solución de conflictos. Dicho procedimiento posteriormente se establecerá pormenorizadamente en el Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco.

Aunado a lo anterior, es conveniente señalar que la actuación del Ombudsperson deberá sustentarse en el Código de Ética del Poder Legislativo del Estado de Jalisco y demás ordenamientos que puedan desprenderse de él.

Es así que, entre otros de los temas que suelen ser consultados con un Ombudsperson son:

- a) Bullying.
- b) Preocupaciones por faltas de respeto o trato inapropiado.
- c) Inquietudes por falta de capacidad del liderazgo.
- d) Inquietudes por manejo deficiente de equipos.
- e) Problemas de comunicación con compañeros.
- f) Entre otros.

Por lo que no solamente atiende problemas entre el personal y su superior jerárquico, sino también entre los compañeros y compañeras de trabajo. Eventualmente, además, podrá atender las quejas que se presenten de las personas externas o "visitantes" al Congreso del Estado debido a malos tratos, discriminación, hostigamiento, acoso sexual, entre otros, ofreciendo el mismo procedimiento de resolución de conflictos.

para mejor comprensión de la reforma propuesta adjuntamos la siguiente tabla comparativa:

LEY VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
SIN REFERENTE	<b>Artículo 65 Ter.</b> La titularidad del Ombudsperson recaerá en una mujer o un hombre, nombrado por la Asamblea a propuesta de la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Genero, con duración por el término de la legislatura, el candidato será propuesto de entre el personal de base del

ENTREGO: \_\_\_\_\_ RECIBO: \_\_\_\_\_

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS

FOJA No. \_\_\_\_\_

DE: \_\_\_\_\_



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

Congreso y contara con los elementos y la infraestructura adecuada para su funcionamiento.

**Artículo 65 Quáter.** Las o los aspirantes a Ombudperson deberán cumplir, con las siguientes características:

I. Ser personal de base con al menos diez años de experiencia laboral en el Poder Legislativo del Estado de Jalisco;

II. Tener vocación de servicio en favor de la defensa de los derechos humanos;

III. Contar con capacidades y habilidades para la comunicación y actitud de empatía, que le permitan acompañar a la persona ofendida, así como conducirse respetuosamente ante el resto de las personas involucradas;

IV. Estar capacitado en materia de derechos humanos, género, no discriminación y justicia alternativa a través de los mecanismos alternos de solución de conflictos;

V. Contar con posgrado en materia constitucional y certificación en el área de mediación y solución de conflictos, y

VI. Manifestar bajo protesta de decir verdad el no haber sido declarado por autoridad jurisdiccional y/o administrativa alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

**Artículo 65 Quinquies.** El Ombudsperson, para el ejercicio de sus funciones tendrá las siguientes atribuciones:

I. Defender y representar los derechos humanos de las y los trabajadores,

II. Atender de manera confidencial, formal e imparcial las inconformidades relativas a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación;

III. Recibir y tramitar las inconformidades que sean formuladas y presentadas por las y los trabajadores del Congreso del Estado;

RECIBIDO

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS

FOJA No. \_\_\_\_\_

DE: \_\_\_\_\_

RECIBIDO





GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

	<p>IV. Obtener información, documentación y las pruebas necesarias, así como solicitar el apoyo que considere pertinente para la solución de las inconformidades, y</p> <p>V. Actuar como mediador o conciliador, para resolver conflictos e inconformidades, y</p> <p>VI. Prevenir, atender y proponer a la Contraloría, las acciones a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación que sean de su conocimiento y que haya investigado;</p> <p><b>Artículo 65 Sexies.</b> El Ombudsperson, tendrá las siguientes obligaciones:</p> <p>I. Elaborar y presentar un plan anual de trabajo a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género;</p> <p>II. Diseñar, elaborar e implementar un procedimiento documentado fácil, accesible y confidencial para la prevención, atención y solución de conflictos relativas a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación;</p> <p>III. Entregar un informe anual a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género, a la Unidad de Igualdad y No Discriminación, con respecto de los asuntos correspondientes en el año que se informa, así como de los convenios y propuestas emitidas;</p> <p>IV. Brindar asesoría y orientar al personal del Congreso del Estado, acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la institución; y</p> <p>V. Proponer a la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, las medidas de prevención en contra de toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.</p> <p><b>Artículo 65 Septies.</b> La designación del Ombudsperson puede ser revocado a propuesta de la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género por incurrir en algún acto de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación en contra de las y</p>
--	---

ENTREGO: \_\_\_\_\_ RECIBÍO: \_\_\_\_\_

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS

FOJA No \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_

JALISCO





GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

	los trabajadores del Congreso del Estado, para lo cual deberá conducirse en su actuar de forma imparcial, apartidaria y autónoma, privilegiando y velando en todo momento por la protección de los derechos de las y los trabajadores del Congreso del Estado.
--	--

Es así que se considera oportuna, además de necesaria conforme la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, la creación de la figura del Ombudsperson en esta institución, como un facilitador de resolución de conflictos, lo que también coadyuva a la mejora del clima laboral y, por tanto, la productividad.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la elevada consideración de los diputados y diputadas, la siguiente Iniciativa de:

**DECRETO**

**QUE ADICIONA LOS ARTÍCULOS 65 TER, 65 QUÁTER, 65 QUINQUIES, 65 SEXIES Y 65 SEPTIES A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE JALISCO, QUE INSTITUYE LA FIGURA DEL OMBUDSPERSON EN ESTE PODER PÚBLICO.**

**UNICO.** Se adicionan los artículos 65 ter, 65 quáter, 65 quinquies, 65 sexies y 65 septies de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del estado de Jalisco, para quedar como sigue:

**Artículo 65 Ter.** La titularidad del Ombudsperson recaerá en una mujer o un hombre, nombrado por la Asamblea a propuesta de la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Genero, con duración por el término de la legislatura, el candidato será propuesto de entre el personal de base del Congreso y contara con los elementos y la infraestructura adecuada para su funcionamiento.

**Artículo 65 Quáter.** Las personas aspirantes a Ombudsperson deberán cumplir, con las siguientes características:

- I. Ser personal de base con al menos diez años de experiencia laboral en el Poder Legislativo del Estado de Jalisco;
- II. Tener vocación de servicio en favor de la defensa de los derechos humanos;
- III. Contar con capacidades y habilidades para la comunicación y actitud de empatía, que le permitan acompañar a la persona ofendida, así como conducirse respetuosamente ante el resto de las personas involucradas;





GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_

DEPENDENCIA \_\_\_\_\_

IV. Estar capacitado en materia de derechos humanos, género, no discriminación y justicia alternativa a través de los mecanismos alternos de solución de conflictos;

V. Contar con posgrado en materia constitucional y certificación en el área de mediación y solución de conflictos, y

VI. Manifestar bajo protesta de decir verdad el no haber sido declarado por autoridad jurisdiccional y/o administrativa alguna como responsable de ejercer conductas constitutivas de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual, ni al momento de postularse encontrarse sujeto a procedimiento de tal tipo.

**Artículo 65 Quinquies.** El Ombudsperson, para el ejercicio de sus funciones tendrá las siguientes atribuciones:

I. Defender y representar los derechos humanos de las y los trabajadores,

II. Atender de manera confidencial, formal e imparcial las inconformidades relativas a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación;

III. Recibir y tramitar las inconformidades que sean formuladas y presentadas por las y los trabajadores del Congreso del Estado;

IV. Obtener información, documentación y las pruebas necesarias, así como solicitar el apoyo que considere pertinente para la solución de las inconformidades;

V. Actuar como mediador o conciliador, para resolver conflictos e inconformidades, y

VI. Prevenir, atender y proponer a la Contraloría, las acciones a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación que sean de su conocimiento y que haya investigado;

**Artículo 65 Sexies.** El Ombudsperson, tendrá las siguientes obligaciones:

I. Elaborar y presentar un plan anual de trabajo a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género;

II. Diseñar, elaborar e implementar un procedimiento documentado fácil, accesible y confidencial para la prevención, atención y solución de conflictos relativas a toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación;

ENTREGO: _____	RECIBO: _____
 GOBIERNO DEL ESTADO DE JALISCO	
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS	
DE: _____	FOJANO _____



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO \_\_\_\_\_  
DEPENDENCIA \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

III. Entregar un informe anual a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género, a la Unidad de Igualdad y No Discriminación, con respecto de los asuntos correspondientes en el año que se informa, así como de los convenios y propuestas emitidas;

IV. Brindar asesoría y orientar al personal del Congreso del Estado, acerca del ejercicio y goce de sus derechos en la institución; y

V. Proponer a la Unidad de Igualdad de Género y No Discriminación, las medidas de prevención en contra de toda forma de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación.

**Artículo 65 Septies.** La designación del Ombudsperson puede ser revocado a propuesta de la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género por incurrir en algún acto de hostigamiento, acoso sexual y laboral y conductas de discriminación en contra de las y los trabajadores del Congreso del Estado, para lo cual deberá conducirse en su actuar de forma imparcial, apartidaria y autónoma, privilegiando y velando en todo momento por la protección de los derechos de las y los trabajadores del Congreso del Estado.

**TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco"

**SEGUNDO.** Publíquese de manera permanente en el portal principal de la página web del Poder Legislativo del Estado de Jalisco.

**TERCERO.** Háganse las adecuaciones presupuestales correspondientes para otorgar los elementos y la infraestructura adecuada para su funcionamiento.

ATENTAMENTE

Salón de Sesiones del Congreso del Estado  
Guadalajara, Jalisco, a la fecha de su presentación

Dip. María Dolores López Jara

