

**AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL
DEL MUNICIPIO DE TLAJOMULCO
DE ZÚÑIGA, JALISCO.
P R E S E N T E:**

Los que suscribimos integrantes de la **COMISIÓN EDILICIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL** del Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco; de conformidad con el artículo 115, fracciones I, II y IV de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2, 73, fracciones I y II, y 77, fracción II de la Constitución Política del Estado de Jalisco, artículo 3, 10, 27, 37, fracción II y 41, fracción IV de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, artículos 1, 2 y 14 del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, 1, 3, fracciones VII y X, 30, 33, 43 fracción II, 64 fracción VIII, 73, 119, 130, 130 Bis, 145, 147 y 148 del Reglamento del Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco; tenemos a bien someter a la consideración de este Cuerpo Edilicio en Pleno el presente:

DICTAMEN

Mediante el cual propone que el Ayuntamiento Constitucional de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, apruebe y autorice el Decreto por el que se expide el Código de Ética y de Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y de sus Organismos Públicos Descentralizados; con base a los siguientes:

ANTECEDENTES

I.- En sesión ordinaria del Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, de fecha 29 de noviembre del año 2024, la **Maestra Linda Jeannethe Peña García**, en su carácter de Regidora del Ayuntamiento, presentó la Iniciativa de Ordenamiento Municipal, mediante la cual se propone que el Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, apruebe y autorice la reforma, adición, modificación y actualización del Código de Ética y Conducta para los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga y su Administración Pública Paramunicipal.

II.- En la citada sesión se propuso, para su análisis, estudio y dictaminación, el turno a la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y de la Diversidad Sexual, quedando asentado bajo el punto de acuerdo número 022/2024-2027/TC, numeral 4.1.

III.- En aras de asegurar el correcto trámite del presente Dictamen, con fecha 02

de julio del año 2026, la Maestra Linda Jeannethe Peña García, en su calidad de Regidora del Ayuntamiento Constitucional de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, presentó el oficio LJPG/154/2026, en el cual se solicita un ESTUDIO DE VIABILIDAD FINANCIERA a la L.C.P. Elizabeth Rodríguez Rubio, en su calidad de Directora de Finanzas del Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco que tiene por finalidad fortalecer el marco normativo interno que rige la actuación de las y los servidores públicos, mediante la actualización de sus disposiciones conforme a las necesidades actuales de la administración pública.

IV.- En atención al oficio LJPG/154/2026, con fecha 14 de julio de 2026, la L.C.P. Elizabeth Rodríguez Rubio, en su carácter de Directora de Finanzas del Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, mediante oficio DF/160/2026, informa que el proyecto sometido a consideración para su aprobación y creación no implica erogación financiera para el municipio; en consecuencia, se determina su **VIABILIDAD FINANCIERA** para su implementación.

V.- Con el fin de garantizar el adecuado trámite del presente dictamen, con fecha 02 de julio del año 2026, la Maestra Linda Jeannethe Peña García, en su calidad de Regidora del Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, presentó el oficio LJPG/155/2026, en el cual se solicita una **EXENCIÓN DEL ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO** al titular de la Dirección de Mejora Regulatoria del Gobierno Municipal de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, que tiene por finalidad fortalecer el marco normativo interno que rige la actuación de las y los servidores públicos, mediante la actualización de sus disposiciones conforme a las necesidades actuales de la administración pública.

VI.- En respuesta al oficio LJPG/155/2026, el pasado 10 de julio de 2026, en seguimiento al oficio a la Dirección de Mejora Regulatoria remite oficio de respuesta DMR/049/2026, la C. Melina Ramos Muñoz, Directora de Mejora Regulatoria, emitió oficio en el cual informa que una vez efectuado **EL ANÁLISIS EXENCIÓN DE IMPACTO REGULATORIO** queda **EXENTO**, ya que no implica un costo de cumplimiento en perjuicio de particulares, por lo que informa que dicho proyecto no es sujeto de análisis de impacto regulatorio, ni de inscripción en la agenda regulatoria, por lo que se declara la exención solicitada.

VII.- En la sesión de la Comisión Edilicia Dictaminadora de fecha 15 de julio del año 2026, citada por la **Maestra Linda Jeannethe Peña García**, en su carácter de Regidora del Ayuntamiento, en su calidad de Presidenta de la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y de la Diversidad Sexual, donde acudieron las y los integrantes de dicha Comisión Edilicia, analizaron y estudiaron el Proyecto de Decreto el que se expide el Código de Ética y de Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y de sus Organismos Públicos Descentralizados; tomándose en cuenta los siguientes:

CONSIDERANDOS

I.- El Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, a través de su máximo órgano de gobierno que es el Ayuntamiento, tiene la facultad de aprobar, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal, lo anterior se fundamenta en los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 7 fracción II de la Constitución Política del Estado de Jalisco, 37 fracción II, así como el artículo 40 fracción I, de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, artículos 1 y 5 del Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

II.- Que de conformidad a lo establecido en los artículos 64 fracción VIII y 73 del Reglamento del Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y de la Diversidad Sexual, resulta competente para dictaminar la propuesta que nos fue turnada, en la sesión ordinaria del Ayuntamiento de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, celebrada el 29 de noviembre del año 2024, mediante el punto de acuerdo 022/2024-2027/TC, numeral 4.1.

III.- Como se advierte de la iniciativa de origen, exponiéndose de la manera siguiente:

"I. Introducción

En el contexto actual, la búsqueda de una sociedad más justa e igualitaria se ha vuelto imperativa. La incorporación de principios de igualdad de género e igualdad sustantiva en el Código de Ética y Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, es un paso fundamental hacia la creación de un ambiente laboral libre de discriminación, acoso y violencia, promoviendo así un lugar de trabajo digno para todas las personas.

II. Justificación

1. **Relevancia de la Igualdad de Género e Igualdad Sustantiva:** La Igualdad de Género es un derecho humano fundamental. Implementar un código que promueva la igualdad entre hombres y mujeres no solo cumple con estándares internacionales y nacionales, sino que también fortalece la democracia y la cohesión social, así como la igualdad sustantiva con acceso a las mismas oportunidades y trato para el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. Esto implica que las personas puedan hacer efectivos sus derechos en la vida cotidiana.

2. **Prevención del Acoso y Hostigamiento:** La inclusión de normas claras sobre el acoso y el hostigamiento es esencial para garantizar la seguridad y el bienestar de todas las personas servidoras públicas. Establecer políticas contundentes contra estas conductas es vital para crear un entorno de trabajo saludable.
3. **Compromiso con la Diversidad e Inclusión:** Un código de ética incluyente no solo beneficia a mujeres y hombres, sino que también aboga por la diversidad en todas sus formas, incluyendo a personas de diferentes sexualidades, etnias y capacidades. Promover un entorno inclusivo enriquece la labor pública y fomenta la creatividad y la innovación.

III. Propuestas de Modificación

1. **Principios de Igualdad y No Discriminación:** Incluir en el código un principio explícito que reafirme el compromiso con la igualdad de género y la no discriminación, estableciendo que todas las personas servidoras públicas tienen derecho a ser tratados con respeto y dignidad, sin distinción de género.
2. **Normas Claras sobre Acoso y Hostigamiento:** Definir y prohibir explícitamente el acoso y el hostigamiento en todas sus formas, estableciendo procedimientos claros para la denuncia y seguimiento de estos casos, así como sanciones adecuadas.
3. **Capacitación continua:** Implementar programas de capacitación en temas de igualdad de género y prevención de la violencia, dirigidos a todas las personas servidoras públicas, para promover una cultura de respeto y equidad.
4. **Promoción de un ambiente laboral incluyente:** Fomentar políticas que impulsen la diversidad en la contratación y promoción, garantizando que las oportunidades estén disponibles para todas y todos, sin discriminación.
5. **Promoción de un ambiente laboral no sexista:** Brindar herramientas que apunten a un camino cultural, que reduzca las asimetrías en materia de género, considerando el lenguaje como medio cotidiano de sensibilización, visibilización de mujeres y hombres, erradicando así los estereotipos de género.

IV. Conclusión

Modificar el Código de Ética y Conducta para incluir principios de igualdad de género y no discriminación es un paso crucial hacia la construcción de un entorno laboral seguro, respetuoso, incluyente y no sexista. Este esfuerzo no solo beneficiará a las y los servidores públicos, sino que también contribuirá al bienestar y desarrollo de toda la comunidad de Tlajomulco de Zúñiga."

IV.- Cabe señalar que el Código de Ética y Conducta para los Servidores

Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, así como de su Administración Pública Paramunicipal, fue aprobado el 25 de octubre de 2017. No obstante, durante el tiempo transcurrido desde su aprobación, no se han realizado modificaciones al mismo; por lo que, en atención a las necesidades actuales y al contexto institucional vigente, resulta indispensable llevar a cabo su actualización.

V.- El Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, como todos los municipios libres en México, a través de su máximo órgano de gobierno que es el Ayuntamiento, tiene la facultad de aprobar, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal; así como crear, mediante ordenamiento municipal, las dependencias y oficinas que se consideren necesarias, atendiendo a las posibilidades económicas y a las necesidades del municipio, así como establecer las obligaciones y facultades de los servidores públicos municipales, todo lo anterior se fundamenta en los artículos 115 fracciones II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 77 fracción II de la Constitución Política del Estado de Jalisco, 37 fracción II y 40 fracción II de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

VI.- Por todo lo anterior es que se propone al Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, apruebe y autorice el proyecto siguiente:

**Código de Ética y de Conducta para las y los Servidores Públicos
del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco
y de sus Organismos Públicos Descentralizados.**

Preámbulo

Este Código de Ética y de Conducta nace de la convicción de que el servicio público no es únicamente una función administrativa, sino un compromiso moral con la sociedad. Gobernar y servir implica actuar con honestidad, responsabilidad y respeto, entendiendo que cada decisión y cada acción impactan directamente en la vida de las personas.

La ética pública no se limita al cumplimiento de la ley; va más allá. Representa el conjunto de principios y valores que orientan el actuar cotidiano de quienes integran el gobierno, recordando que el poder público sólo tiene sentido cuando se ejerce para el bienestar común. Este Código establece las bases que deben guiar la conducta de las personas servidoras públicas, pero también se convierte en un instrumento abierto a la ciudadanía, que permite conocer cuáles son los

estándares de integridad, trato digno y responsabilidad que deben regir en el servicio público.

No se trata únicamente de un documento normativo, sino de una guía de comportamiento que fortalece la confianza entre gobierno y sociedad. Su finalidad es prevenir conductas indebidas, promover ambientes laborales respetuosos e incluyentes, y consolidar una cultura institucional basada en principios como la legalidad, la imparcialidad, la igualdad, la transparencia y la rendición de cuentas.

Este Código está dirigido a todas las personas servidoras públicas del Municipio, sin distinción de nivel jerárquico, y constituye un compromiso permanente con la integridad. Al mismo tiempo, es una herramienta para la ciudadanía, pues establece con claridad qué puede y debe esperar de quienes ejercen funciones públicas.

En esencia, el Código de Ética y de Conducta es un pacto institucional y social: un acuerdo que reconoce que el servicio público debe ejercerse con vocación, sensibilidad y profundo respeto por la dignidad humana, colocando siempre en el centro el interés colectivo y el bienestar común.

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 1. El presente ordenamiento es de observancia obligatoria que tiene por objeto establecer los principios rectores, las directrices aplicables, los valores y las reglas de integridad que deben observarse en el desempeño del empleo, cargo, o comisión de todas las personas servidoras públicas del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga y de sus Organismos Públicos Descentralizados, así como los mecanismos de capacitación y difusión del presente Código.

Artículo 2. El presente Código se expide con fundamento en lo dispuesto por los artículos 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 2 fracción VIII, 5 y 43 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción; 1, 2 fracción V, 6 y 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas; 77 fracción II de la Constitución Política del Estado de Jalisco; 1, 2 fracción IX y 4 de la Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco; 37 fracciones II y VI, 40 fracción II y 44 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

Artículo 3. Los actos u omisiones que incumplan lo previsto en este Código serán conocidos, investigados y, en su caso, sancionados conforme a la legislación aplicable en materia de responsabilidades administrativas.

Artículo 4. El Órgano Interno de Control del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, será

competente para aplicar, vigilar y evaluar el cumplimiento del presente Código.

Artículo 5. Para esos efectos del presente Código se entenderá por:

- I. Acoso sexual: Conducta consistente en asediar o acosar sexualmente a una persona de cualquier sexo o género, con fines o móviles lascivos, sin que exista una relación de subordinación.
- II. Código: El Código de Ética y de Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y de sus Organismos Públicos Descentralizados.
- III. Comité: El Comité de Ética y de Conducta del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga.
- IV. Conducta: Normas de comportamiento en el servicio público.
- V. Conflicto de interés: La situación que se presenta cuando los intereses personales, familiares o de negocios de la o el servidor público puedan afectar la independencia e imparcialidad en el desempeño o ejercicio de su empleo, cargo, o comisión.
- VI. Denuncia: Señalamiento o descripción de un hecho o conducta atribuible a un servidor público, formulada por cualquier persona y que resultan presuntamente contrarios a lo establecido en el presente Código.
- VII. Dependencias Municipales: Las Dependencias del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y de sus Organismos Públicos Descentralizados.
- VIII. Derechos Humanos: Conjunto de principios y garantías inherentes a todas las personas por el simple hecho de ser humanas, sin distinción alguna.
- IX. Discriminación: Trato desigual o injusto hacia una persona o grupo por motivos como género, orientación sexual, edad, discapacidad, etnia, religión o condición social.
- X. Hostigamiento sexual: Conducta consistente en asediar u hostigar sexualmente a una persona de cualquier sexo o género, con fines o móviles lascivos, valiéndose de una posición jerárquica o de poder derivada de relaciones laborales o cualquier otra que implique subordinación.
- XI. Igualdad sustantiva: Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

XII. Inclusión: Proceso orientado a garantizar la participación plena de todas las personas, sin importar sus condiciones físicas, sociales, económicas o culturales.

XIII. Lenguaje incluyente y no sexista: Forma de comunicación verbal y escrita que evita expresiones que refuercen estereotipos de género o invisibilicen a personas por su identidad o condición, promoviendo el respeto y la equidad.

XIV. Malos tratos: Conductas que afectan la dignidad de las personas mediante humillaciones, desprecio, amenazas o negligencia, sin que necesariamente constituyan violencia física.

XV. Mecanismos de capacitación y difusión: Aquellos en los que se promueve el conocimiento y aplicación del Código, para facilitar su eficacia en la prevención de hechos de corrupción.

XVI. Municipio o municipal: El Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco.

XVII. OIC: Al Órgano Interno de Control del Municipio de Tlajomulco;

XVIII. Perspectiva de género: Enfoque que reconoce las desigualdades entre hombres y mujeres, y propone medidas para avanzar en la equidad, eliminando prácticas y normas discriminatorias.

XIX. Población de la Diversidad Sexual: Grupo de personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género diversas, como lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestis, transexuales, intersexuales, asexuales, entre otras;

XX. Violencia: Cualquier acción u omisión que, de forma intencional, cause daño físico, psicológico, sexual, patrimonial o económico a otra persona.

Artículo 6. A falta de disposición expresa en este Código, se aplicará de manera supletoria las siguientes:

I. La Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción;

II. La Ley General de Responsabilidades Administrativas;

III. La Ley del Sistema Anticorrupción del Estado de Jalisco;

IV. La Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco;

V. La Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios;

VI. La Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco;

VII. El Reglamento del Gobierno y la Administración Pública del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco; y

VIII. Las leyes, ordenamientos, reglamentos y disposiciones administrativas y circulares aplicables en la materia.

Capítulo Segundo De los Principios Rectores

Artículo 7. Los principios rectores que rigen el servicio público en el Municipio de Tlajomulco de Zúñiga son:

- I. **Cercanía.** Las y los servidores públicos deben mantener un trato accesible, empático y proactivo con la ciudadanía, reforzando la confianza y la colaboración entre gobierno y sociedad, bajo el principio de "Siempre Cerca".
- II. **Competencia por mérito.** Implica contratar a las personas que cuenten con los mejores conocimientos, aptitudes y habilidades para llevar a cabo de manera eficiente y eficaz un empleo, cargo o comisión.
- III. **Disciplina.** Las personas servidoras públicas se sujeten invariablemente al conjunto de normas que rigen los actos y procedimientos relativos al empleo, cargo o comisión que desempeñan.
- IV. **Economía.** Es el aprovechamiento y optimización de los recursos que usen, administren o ejecuten las y los servidores públicos con motivo de las funciones inherentes a su empleo, cargo o comisión.
- V. **Eficacia.** Es la capacidad que deben tener las y los servidores públicos para alcanzar metas y objetivos institucionales que deriven del ejercicio de su empleo, cargo o comisión.
- VI. **Eficiencia.** Las personas servidoras públicas actúan conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades y mediante el uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier ostentación y discrecionalidad indebida en su aplicación.
- VII. **Equidad.** Es la acción de la o el servidor público consistente en no favorecer en el trato a una persona perjudicando a otra en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.
- VIII. **Respeto.** Reconocer y valorar la dignidad, derechos y libertades de todas las personas.

IX. **Responsabilidad.** Cumplir los deberes institucionales con profesionalismo, compromiso y apego a la normatividad.

X. **Honradez.** Las y los servidores públicos se conduzcan con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscan o aceptan compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización, debido a que están conscientes que ello compromete sus funciones y que el ejercicio de cualquier cargo público implica un alto sentido de austeridad y vocación de servicio.

XI. **Imparcialidad.** Las y los servidores públicos dan a la ciudadanía y a la población en general el mismo trato, no conceden privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permiten que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva.

XII. **Integridad.** Las y los servidores públicos actúan siempre de manera congruente con los principios que se deben observar en el desempeño de un empleo, cargo o comisión, convencidos en el compromiso de ajustar su conducta para que impere en su desempeño una ética que responda al interés público y generen certeza plena de su conducta frente a todos los ciudadanos con los que se vinculen.

XIII. **Lealtad.** Las y los servidores públicos corresponden a la confianza que el Municipio les ha conferido; tienen una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y satisfacen el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población.

XIV. **Legalidad.** Las y los servidores públicos hacen sólo aquello que las normas expresamente les confieren y en todo momento someten su actuación a las facultades que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas atribuyen a su empleo, cargo, o comisión, por lo que conocen y cumplen las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones.

XV. **Objetividad.** Consiste en el cumplimiento de sus funciones por parte de las y los servidores públicos, sin subordinar su juicio a criterios ajenos a la naturaleza del acto o procedimiento a analizar o resolver, sustentados únicamente en las evidencias suficientes, competentes, pertinentes y relevantes.

XVI. **Profesionalismo.** Es la capacidad y preparación que deben tener las y los servidores públicos para el ejercicio de su empleo, cargo o comisión.

XVII. Rendición de Cuentas. Las personas servidoras públicas asumen plenamente ante la sociedad y sus autoridades la responsabilidad que deriva del ejercicio de su empleo, cargo o comisión, por lo que informan, explican y justifican sus decisiones y acciones, y se sujetan a un sistema de sanciones, así como a la evaluación y al escrutinio público de sus funciones por parte de la ciudadanía.

XVIII. Transparencia. Las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones protegen los datos personales que estén bajo su custodia; privilegian el principio de máxima publicidad de la información pública, atendiendo con diligencia los requerimientos de acceso y proporcionando la documentación que generan, obtienen, adquieren, transforman o conservan; y en el ámbito de su competencia, difunden de manera proactiva información gubernamental, como un elemento que genera valor a la sociedad y promueve un gobierno abierto.

Capítulo Tercero

De las Directrices Aplicables a los Principios Rectores

Artículo 8. Para la efectiva aplicación de los principios rectores, las y los servidores públicos del Municipio, deberán observar las siguientes directrices:

- I. Actuar conforme a lo que las leyes, reglamentos y demás disposiciones jurídicas les atribuyen a su empleo, cargo o comisión, por lo que deben conocer y cumplir las disposiciones que regulan el ejercicio de sus funciones, facultades y atribuciones;
- II. Conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal, o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización;
- III. Satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general y bienestar de la población;
- IV. Actuar con cercanía y empatía en la atención a la ciudadanía, asegurando un trato digno y respetuoso;
- V. Fomentar el diálogo y la mediación para resolver conflictos dentro de la administración pública y con la ciudadanía;
- VI. Priorizar la gestión eficaz de recursos públicos, asegurando su uso responsable y orientado al bienestar ciudadano;
- VII. Dar a la ciudadanía en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que

influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;

VIII. Actuar conforme a una cultura de servicio orientada al logro de resultados, procurando en todo momento un mejor desempeño de sus funciones a fin de alcanzar las metas institucionales según sus responsabilidades;

IX. Administrar los recursos públicos que estén bajo su responsabilidad, sujetándose a los principios de austeridad, eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que estén destinados;

X. Promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos establecidos en la Constitución;

XI. Corresponder a la confianza que la sociedad les ha conferido; tendrán una vocación absoluta de servicio a la sociedad, y preservarán el interés superior de las necesidades colectivas por encima de intereses particulares, personales o ajenos al interés general;

XII. Evitar y dar cuenta de los intereses que puedan entrar en conflicto con el desempeño responsable y objetivo de sus facultades y obligaciones; y

XIII. Abstenerse de realizar cualquier trato o promesa privada que comprometa al Municipio.

Capítulo Cuarto

De los Valores Fundamentales en el Comportamiento y Desempeño de las y los Servidores Públicos del Municipio

Artículo 9. La o él servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión, deberán observar y cumplir con los valores fundamentales en el comportamiento y desempeño de su empleo, cargo o comisión, con la finalidad de contribuir en el fortalecimiento de una cultura de integridad, ética, responsabilidad pública, paz y legalidad.

Artículo 10. Los valores fundamentales en el comportamiento y desempeño de las y los servidores públicos del Municipio son:

I. **Compromiso.** Cumplir con responsabilidad y dedicación los deberes del cargo, priorizando el bienestar de la comunidad.

II. **Cooperación.** La o él servidor público que colaboran entre sí y propician el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas institucionales, generando así una plena vocación de servicio público en beneficio de la colectividad y confianza de la ciudadanía en sus instituciones.

III. **Empatía.** Escuchar y comprender con sensibilidad las necesidades,

emociones y puntos de vista de las demás personas.

IV. **Entorno Cultural y Ecológico.** Las y los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades evitan la afectación del patrimonio cultural de cualquier nación y de los ecosistemas del planeta; asumen una férrea voluntad de respeto, defensa y preservación de la cultura y del medio ambiente, y en el ejercicio de sus funciones y conforme a sus atribuciones, promueven en la sociedad la protección y conservación de la cultura y el medio ambiente, al ser el principal legado para las generaciones futuras.

V. **Equidad de género.** Las y los servidores públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, garantizan que tanto mujeres como hombres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y comisiones.

VI. **Igualdad y no discriminación.** Las y los servidores públicos prestan sus servicios a todas las personas sin distinción, exclusión, restricción, o preferencia basada en el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o en cualquier otro motivo.

VII. **Interés Público.** Las y los servidores públicos actúan buscando en todo momento la máxima atención de las necesidades y demandas de las y los habitantes del Municipio por encima de intereses y beneficios particulares, ajenos a la satisfacción colectiva.

VIII. **Liderazgo.** Las y los servidores públicos son guía, ejemplo y promotores del Código; fomentan y aplican en el desempeño de sus funciones los principios que la Constitución y las leyes les impone, así como aquellos valores adicionales que por su importancia son intrínsecos al servicio público.

IX. **Respeto a los Derechos Humanos.** Las y los servidores públicos respetan los derechos humanos, y en el ámbito de sus competencias y atribuciones, los garantizan, promueven y protegen de conformidad con los Principios de Universalidad que establece que los derechos humanos corresponden a toda persona por el simple hecho de serlo.

Capítulo Quinto De las Reglas de Integridad

Artículo 11. Con el propósito de garantizar el cumplimiento de los principios y

valores que rigen el servicio público en el Municipio, las personas servidoras públicas deberán observar y apegarse a las reglas de integridad en el ejercicio de sus funciones, responsabilidades y atribuciones, conforme al empleo, cargo o comisión que desempeñen.

Artículo 12. Para los distintos ámbitos del servicio público en el Municipio, de conformidad con las facultades de las Dependencias Municipales de que se trate, tomarán como base de manera enunciativa más no limitativa, las reglas de integridad siguientes:

- I. Actuación pública;
- II. Administración de bienes muebles e inmuebles;
- III. Comportamiento digno;
- IV. Igualdad sustantiva entre mujeres, hombres y las personas de la Población de la Diversidad Sexual, de la no discriminación, del lenguaje incluyente y no sexista;
- V. Contrataciones públicas, Compras, Enajenaciones y Contratación de servicios;
- VI. Control interno;
- VII. Cooperación con la integridad;
- VIII. Desempeño permanente con integridad;
- IX. Información pública y la protección de datos personales y confidencialidad;
- X. Transparencia y rendición de cuentas;
- XI. Participación ciudadana y gobierno abierto;
- XII. Procesos de evaluación;
- XIII. Recursos humanos;
- XIV. Profesionalización y actualización continua; y
- XV. Mejora al servicio y atención a la ciudadanía.

Sección Primera De la Actuación Pública

Artículo 13. La o él servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión, conduce su actuación con transparencia, honestidad, lealtad, cooperación,

austeridad, sin ostentación y con una clara orientación al interés público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Abstenerse de ejercer las atribuciones y facultades que le impone el servicio público y que le confieren los ordenamientos legales y normativos correspondientes.
- b) Adquirir para sí o para terceros, bienes o servicios de personas u organizaciones beneficiadas con contratos, a un precio notoriamente inferior o bajo condiciones de crédito favorables, distintas a las del mercado.
- c) Favorecer o ayudar a otras personas u organizaciones a cambio o bajo la promesa de recibir dinero, dádivas, obsequios, regalos o beneficios personales o para terceros.
- d) Utilizar las atribuciones de su empleo, cargo, comisión o funciones para beneficio personal o de terceros.
- e) Ignorar las recomendaciones de los organismos públicos protectores de los derechos humanos y de prevención de la discriminación, u obstruir alguna investigación por violaciones en esta materia.
- f) Hacer proselitismo en su jornada laboral u orientar su desempeño laboral hacia preferencias político - electorales.
- g) Utilizar recursos humanos, materiales o financieros institucionales para fines distintos a los asignados.
- h) Obstruir la presentación de denuncias administrativas, penales o políticas, por parte de compañeros de trabajo, subordinados o de ciudadanos en general.
- i) Asignar o delegar responsabilidades y funciones sin apegarse a las disposiciones normativas aplicables.
- j) Permitir que servidores públicos subordinados incumplan total o parcialmente con su jornada u horario laboral.
- k) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- l) Actuar como abogado o procurador en juicios de carácter penal, civil, mercantil o laboral que se promuevan en contra de instituciones públicas del Municipio o sus Organismos Públicos Descentralizados, según corresponda.
- m) Dejar de establecer medidas preventivas al momento de ser informado por

escrito como superior jerárquico, de una posible situación de riesgo o de conflicto de interés.

n) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar, extorsionar o amenazar a personal subordinado o compañeros de trabajo.

ñ) Desempeñar dos o más puestos o celebrar dos o más contratos de prestación de servicios profesionales o la combinación de unos con otros, sin contar con dictamen de compatibilidad laboral.

o) Dejar de colaborar con otros servidores públicos y de propiciar el trabajo en equipo para alcanzar los objetivos comunes previstos en los planes y programas institucionales.

p) Obstruir u obstaculizar la generación de soluciones a dificultades que se presenten para la consecución de las metas previstas en los planes y programas institucionales.

q) Evitar conducirse bajo criterios de austeridad, sencillez y uso apropiado de los bienes y medios que disponga con motivo del ejercicio del cargo público.

r) Conducirse con mentira o engaño ante cualquier persona o autoridad, por hechos o circunstancias que afecten o alteren el cumplimiento de los principios constitucionales y rectores que todo servidor público debe cumplir en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.

Sección Segunda

De la Administración de Bienes Muebles e Inmuebles

Artículo 14. La o el servidor público que, con motivo de su empleo, cargo o comisión, participa en procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles o de administración de bienes inmuebles, administra los recursos con eficiencia, transparencia y honradez para satisfacer los objetivos a los que están destinados.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes, cuando éstos sigan siendo útiles.

b) Compartir información con terceros ajenos a los procedimientos de baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes públicos, o sustituir documentos o alterar éstos.

c) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo,

a cambio de beneficiar a los participantes en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

d) Intervenir o influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a algún participante en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

e) Tomar decisiones en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles, anteponiendo intereses particulares que dejen de asegurar las mejores condiciones en cuanto a precio disponible en el mercado.

f) Manipular la información proporcionada por los particulares en los procedimientos de enajenación de bienes muebles e inmuebles.

g) Utilizar el parque vehicular, de carácter oficial o arrendado para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.

h) Utilizar los bienes inmuebles para uso ajeno a la normatividad aplicable.

i) Disponer de los bienes y demás recursos públicos sin observar las normas a los que se encuentran afectos y destinarlos a fines distintos al servicio público.

Sección Tercera

Del Comportamiento Digno

Artículo 15. La o el servidor público en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, se conduce en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento o acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tiene o guarda relación en el servicio público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

a) Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.

b) Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo, jalones, entre otros.

c) Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.

d) Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales, o al de alguna

otra u otras personas.

- e) Espiar a una persona mientras esta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- f) Condicionar la obtención de un empleo, su permanencia en él o las condiciones del mismo a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- g) Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar propuestas de carácter sexual.
- h) Condicionar la prestación de un trámite o servicio público o evaluación escolar a cambio de que la persona usuaria, estudiante o solicitante acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- i) Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- j) Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- k) Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- l) Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- m) Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- n) Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación carteles, calendarios, mensajes, fotos, afiches, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- ñ) Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- o) Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- p) Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

Sección Cuarta

De la Igualdad Sustantiva entre Mujeres, Hombres y las Personas de la Población de la Diversidad Sexual, de la No Discriminación, del Lenguaje Incluyente y No

18

Sexista

Artículo 16. La o él servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión deben conducirse bajo los principios de igualdad, equidad y no discriminación, promoviendo el respeto a los derechos humanos de todas las personas, sin distinción alguna por motivo de género, identidad u orientación sexual, expresión de género, características sexuales, edad, condición física, social, económica, cultural, étnica, religiosa, ideológica o cualquier otra condición.

Asimismo, deberán emplear un lenguaje incluyente, respetuoso y no sexista en su comunicación oral y escrita, tanto en el ámbito interno como externo del servicio público.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes conductas:

- a)** Emitir expresiones, comentarios o realizar conductas que denigren, excluyan o ridiculicen a personas por razón de su género, identidad u orientación sexual.
- b)** Negarse a brindar atención, servicios o información a una persona con base en prejuicios o estereotipos relacionados con su identidad de género, orientación sexual o expresión de género.
- c)** Omitir la incorporación del lenguaje incluyente y no sexista en documentos oficiales, presentaciones públicas o comunicaciones institucionales, cuando así corresponda.
- d)** Realizar o tolerar prácticas discriminatorias en los espacios laborales, como asignación inequitativa de tareas, negación de oportunidades de crecimiento, o exclusión en la toma de decisiones, por razones de género o identidad sexual.
- e)** Impedir o minimizar la participación equitativa de mujeres y personas Población de la Diversidad Sexual en procesos de deliberación, representación o liderazgo.
- f)** Difundir mensajes, símbolos o imágenes sexistas, misóginas o discriminatorias en los espacios físicos o virtuales de la institución.
- g)** Reproducir prácticas institucionales que perpetúen estereotipos de género, roles tradicionales o desigualdades estructurales.
- h)** Negarse a utilizar el nombre, pronombres o identidad de género con los que una persona se identifica, cuando estos han sido expresados de forma clara.
- i)** No dar cumplimiento a las políticas, protocolos o lineamientos institucionales en materia de igualdad de género, diversidad sexual, inclusión y no discriminación.

Sección Quinta

De las Contrataciones Públicas, Compras, Enajenaciones y Contrataciones de Servicios

Artículo 17. La o el servidor público que, con motivo de su empleo, cargo o comisión a través de subordinados, participa en contrataciones públicas, compras, enajenaciones y contratación de servicios, se conduce con transparencia, imparcialidad y legalidad; orienta sus decisiones a las necesidades e intereses de la sociedad, y garantiza las mejores condiciones para el Municipio.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir declarar conforme a las disposiciones aplicables los posibles conflictos de interés, negocios y transacciones comerciales que de manera particular haya tenido con personas u organizaciones inscritas en el Registro de Proveedores y Contratistas.
- b) Dejar de aplicar el principio de equidad de la competencia que debe prevalecer entre los participantes dentro de los procedimientos de contratación.
- c) Formular requerimientos diferentes a los estrictamente necesarios para el cumplimiento del servicio público, provocando gastos excesivos e innecesarios.
- d) Establecer condiciones en las invitaciones o convocatorias que representen ventajas o den un trato diferenciado a los licitantes.
- e) Favorecer a las o los licitantes teniendo por satisfechos los requisitos o reglas previstos en las invitaciones o convocatorias cuando no lo están; simulando el cumplimiento de éstos o coadyuvando a su cumplimiento extemporáneo.
- f) Beneficiar a las o los proveedores sobre el cumplimiento de los requisitos previstos en las solicitudes de cotización.
- g) Proporcionar de manera indebida información de los particulares que participen en los procedimientos de contrataciones públicas.
- h) Ser parcial en la selección, designación, contratación, y en su caso, remoción o rescisión del contrato, en los procedimientos de contratación.
- i) Influir en las decisiones de otros servidores públicos para que se beneficie a un participante en los procedimientos de contratación.
- j) Evitar imponer sanciones a licitantes, proveedores y contratistas que infrinjan las disposiciones jurídicas aplicables.

- k) Enviar correos electrónicos a los licitantes, proveedores o contratistas a través de cuentas personales o distintas al correo institucional.
- l) Reunirse con licitantes, proveedores o contratistas fuera de los inmuebles oficiales, salvo para los actos correspondientes a la visita al sitio.
- m) Solicitar requisitos sin sustento para el otorgamiento y prórroga de contratos.
- n) Dar trato inequitativo o preferencial a cualquier persona u organización en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de contratos.
- ñ) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento y prórroga de contratos.
- o) Dejar de observar el protocolo de actuación en materia de contrataciones públicas y compras.
- p) Ser beneficiario directo o a través de familiares hasta el cuarto grado, de contratos relacionados con el Municipio, o cualquiera de sus Organismos Públicos Descentralizados, según corresponda.

Sección Sexta

Del Control Interno

Artículo 18. La o el servidor público que, en el ejercicio de su empleo, cargo o comisión, participa en procesos en materia de control interno, genera, obtiene, utiliza y comunica información suficiente, oportuna, confiable y de calidad, apegándose a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de comunicar los riesgos asociados al cumplimiento de objetivos institucionales, así como los relacionados con corrupción y posibles irregularidades que afecten los recursos económicos públicos.
- b) Omitir diseñar o actualizar las políticas o procedimientos necesarios en materia de control interno.
- c) Generar información financiera, presupuestaria y de operación sin el respaldo suficiente.
- d) Comunicar información financiera, presupuestaria y de operación incompleta, confusa o dispersa.

- e) Omitir supervisar los planes, programas o proyectos a su cargo, en su caso, las actividades y el cumplimiento de las funciones del personal que le reporta.
- f) Dejar de salvaguardar documentos e información que se deban conservar por su relevancia o por sus aspectos técnicos, jurídicos, económicos o de seguridad.
- g) Ejecutar sus funciones sin establecer las medidas de control que le correspondan.
- h) Omitir modificar procesos y tramos de control, conforme a sus atribuciones, en áreas en las que se detecten conductas contrarias al Código.
- i) Dejar de implementar, en su caso, de adoptar, mejores prácticas y procesos para evitar la corrupción y prevenir cualquier conflicto de interés.
- j) Inhibir las manifestaciones o propuestas que tiendan a mejorar o superar deficiencias de operación, de procesos, o de comportamiento ético de las y los servidores públicos.

Sección Séptima

De la Cooperación con la Integridad

Artículo 19. La o el servidor público en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, coopera con la Dependencia Municipal en la que labora y con las instancias encargadas de velar por la observancia de los principios y valores intrínsecos al servicio público, en el fortalecimiento de la cultura ética y de servicio a la sociedad.

Son acciones que, de manera enunciativa y no limitativa, hacen posible propiciar un servicio público integro, las siguientes:

- a) Detectar áreas sensibles o vulnerables a hechos de corrupción.
- b) Proponer o en su caso, adoptar cambios a las estructuras y procesos a fin de inhibir ineficiencias, hechos de corrupción y conductas contrarias a la ética.
- c) Recomendar, diseñar y establecer mejores prácticas a favor del servicio público.

Sección Octava

Del Desempeño Permanente con Integridad

Artículo 20. La o el servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión, conduce su actuación con legalidad, imparcialidad, objetividad, transparencia, certeza, cooperación, ética e integridad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Omitir conducirse con un trato digno y cordial, conforme a los protocolos de actuación o atención al público, y de cooperación entre servidores públicos.
- b) Realizar cualquier tipo de discriminación tanto a otros servidores públicos como a toda persona en general.
- c) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita al público en general.
- d) Hostigar, agredir, amedrentar, acosar, intimidar o amenazar a compañeros de trabajo o personal subordinado.
- e) Ocultar información y documentación, con el fin de entorpecer las solicitudes de acceso a información pública.
- f) Recibir, solicitar o aceptar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en el desempeño de su empleo, cargo o comisión.
- g) Realizar actividades particulares en horarios de trabajo que contravengan las medidas aplicables para el uso eficiente, transparente y eficaz de los recursos públicos.
- h) Omitir excusarse de intervenir en cualquier forma en la atención, tramitación o resolución de asuntos en los que tenga interés personal, familiar, de negocios, o cualquier otro en el que tenga algún conflicto de interés.
- i) Aceptar documentación que no reúna los requisitos fiscales para la comprobación de gastos de representación, viáticos, pasajes, alimentación, telefonía celular, entre otros.
- j) Utilizar el parque vehicular terrestre, de carácter oficial o arrendado para este propósito, para uso particular, personal o familiar, fuera de la normativa establecida por la dependencia o entidad en que labore.
- k) Solicitar la baja, enajenación, transferencia o destrucción de bienes muebles, cuando éstos sigan siendo útiles.

Sección Novena

De la Información Pública, la Protección de Datos Personales y Confidencialidad.

Artículo 21. La o el servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión, conduce su actuación conforme al principio de transparencia y resguarda la

documentación e información gubernamental que tiene bajo su responsabilidad.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Asumir actitudes intimidatorias frente a las personas que requieren de orientación para la presentación de una solicitud de acceso a información pública.
- b) Retrasar de manera negligente las actividades que permitan atender de forma ágil y expedita las solicitudes de acceso a información pública.
- c) Declarar la incompetencia para la atención de una solicitud de acceso a información pública, a pesar de contar con atribuciones o facultades legales o normativas.
- d) Declarar la inexistencia de información o documentación pública, sin realizar una búsqueda exhaustiva en los expedientes y archivos institucionales bajo su resguardo.
- e) Ocultar información y documentación pública en archivos personales, ya sea dentro o fuera de los espacios institucionales.
- f) Alterar, ocultar o eliminar de manera deliberada, información pública.
- g) Permitir o facilitar la sustracción, destrucción o inutilización indebida, de información o documentación pública.
- h) Proporcionar indebidamente documentación e información confidencial o reservada.
- i) Utilizar con fines lucrativos las bases de datos a las que tenga acceso o que haya tenido con motivo de su empleo, cargo, comisión o funciones.
- j) Obstaculizar las actividades para la identificación, generación, procesamiento, difusión y evaluación de la información en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto.
- k) Difundir información pública en materia de transparencia proactiva y gobierno abierto en formatos que, de manera deliberada, no permitan su uso, reutilización o redistribución por cualquier interesado.
- l) Omitir las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos personales en posesión del sujeto obligado, permitiendo su uso, transferencia o divulgación sin el consentimiento de la persona titular o sin justificación legal.

- m) Almacenar datos personales en dispositivos no autorizados o sin las medidas de seguridad mínimas establecidas, poniendo en riesgo su integridad, confidencialidad o disponibilidad.
- n) Acceder, utilizar, copiar o compartir datos personales que no sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, o hacerlo sin autorización.
- ñ) Negarse a atender solicitudes de derechos ARCO (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) sin causa justificada, o retrasar injustificadamente su atención.
- o) Difundir, por cualquier medio, datos personales o información confidencial a la que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones, aun cuando haya concluido su relación laboral o administrativa.
- p) No informar oportunamente sobre incidentes de seguridad que comprometan la confidencialidad o integridad de los datos personales bajo su resguardo.

Sección Décima

De la Transparencia y Rendición de Cuentas

Artículo 22. La o él servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión deben actuar con integridad, apertura y responsabilidad, garantizando el acceso a la información pública y rindiendo cuentas claras y verificables sobre el ejercicio de sus funciones, decisiones y uso de recursos públicos.

La transparencia y la rendición de cuentas son pilares del servicio público ético y generan confianza ciudadana al permitir que la sociedad evalúe el desempeño institucional, promueva la corresponsabilidad y denuncie posibles actos de corrupción o negligencia.

Vulneran esta regla de conducta ética, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes conductas:

- a)** Ocultar, distorsionar o negar información pública sin justificación legal, afectando el derecho de acceso a la información de la ciudadanía.
- b)** No atender en tiempo y forma las solicitudes de información pública que les correspondan por competencia, o delegarlas sin causa justificada.
- c)** Omitir reportar de forma clara, completa y periódica los avances, metas, resultados o uso de recursos asignados a su área.
- d)** Manipular informes, cifras, documentos o registros oficiales con el fin de alterar la percepción sobre la gestión pública.

- e) Responder de forma ambigua, parcial o evasiva a los requerimientos de órganos de control, fiscalización o auditoría.
- f) Utilizar el cargo público para encubrir actos de corrupción o negligencia administrativa, ya sea propios o de otras personas servidoras públicas.
- g) No actualizar la información pública de oficio en los medios oficiales establecidos por la normatividad en materia de transparencia.
- h) Omitir mecanismos que permitan la rendición de cuentas ciudadana sobre decisiones, programas, proyectos u obras a su cargo.
- i) Impedir o minimizar la participación de personas u organizaciones sociales en los procesos de control, vigilancia y evaluación de políticas públicas.
- j) No fomentar activamente una cultura institucional de legalidad, ética, transparencia y apertura en su entorno laboral.

Sección Décima Primera

De la Participación Ciudadana y Gobierno Abierto

Artículo 23. La o él servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión, deberán promover una cultura institucional basada en el respeto al derecho de la ciudadanía a participar en los asuntos públicos, propiciando el diálogo, la colaboración y la construcción conjunta de soluciones a problemáticas sociales.

El actuar ético en esta materia implica facilitar mecanismos accesibles, inclusivos y transparentes que garanticen la participación activa de la sociedad, la rendición de cuentas y la apertura institucional como principios rectores del gobierno abierto.

Vulneran esta regla de integridad, de manera enunciativa y no limitativa, las siguientes conductas:

- a) Ignorar o minimizar las opiniones, propuestas o solicitudes ciudadanas relacionadas con el diseño, implementación o evaluación de políticas públicas.
- b) Simular procesos de participación sin voluntad real de incorporar las contribuciones sociales en las decisiones institucionales.
- c) Restringir el acceso equitativo de la ciudadanía a los espacios de consulta, deliberación o coproducción de soluciones públicas.
- d) No implementar mecanismos de participación diferenciados que tomen en cuenta a grupos históricamente excluidos, como mujeres, juventudes, pueblos originarios, personas con discapacidad y Población de la Diversidad Sexual.

- e) Desatender las obligaciones institucionales de seguimiento, retroalimentación y rendición de cuentas en los ejercicios de participación ciudadana.
- f) Obstaculizar el trabajo colaborativo con organizaciones civiles, redes comunitarias, comités ciudadanos u otras expresiones de participación social.
- g) Omitir el uso de herramientas tecnológicas o canales alternativos para garantizar procesos participativos más amplios, accesibles y abiertos.
- h) Manipular, condicionar o influir indebidamente en los resultados de consultas ciudadanas, presupuestos participativos u otros ejercicios de co-creación institucional.
- i) Desinformar o no difundir de forma clara y oportuna los objetivos, etapas, derechos y alcances de los procesos de participación ciudadana promovidos por la institución.
- j) No fomentar activamente una cultura organizacional que valore la escucha, el respeto y la colaboración con la ciudadanía como parte del servicio público.

Sección Décima Segunda **De los Procesos de Evaluación**

Artículo 24. La o el servidor público que, con motivo de su empleo, cargo o comisión, participa en procesos de evaluación, se apega en todo momento a los principios de legalidad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Proporcionar indebidamente la información contenida en los sistemas de información pública o acceder a ésta por causas distintas al ejercicio de sus funciones y facultades.
- b) Transgredir el alcance y orientación de los resultados de las evaluaciones que realice cualquier instancia externa o interna en materia de evaluación o rendición de cuentas.
- c) Dejar de atender las recomendaciones formuladas por cualquier instancia de evaluación, ya sea interna o externa.
- d) Alterar registros de cualquier índole para simular o modificar los resultados de las funciones y programas correspondientes.

e) Dejar de diseñar e implementar un Plan Anual de Trabajo que incorpore un modelo integral de evaluación del desempeño, así como un programa permanente de capacitación, con el propósito de fortalecer capacidades, dar seguimiento a resultados y garantizar la mejora continua de los procesos.

Sección Décima Tercera

De los Recursos Humanos

Artículo 25. La o el servidor público que participa en procedimientos de recursos humanos, de planeación de estructuras o que desempeña en general un empleo, cargo o comisión, se apeg a los principios de igualdad y no discriminación, legalidad, imparcialidad, transparencia y rendición de cuentas.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Dejar de garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al servicio público con base en el mérito.
- b) Designar, contratar o nombrar en un empleo, cargo o comisión, a personas cuyos intereses particulares, laborales, profesionales, económicos o de negocios, puedan estar en contraposición o percibirse como contrarios a los intereses que les corresponde velar, si se desempeñan en el servicio público.
- c) Proporcionar a un tercero no autorizado, información contenida en expedientes del personal y en archivos de recursos humanos bajo su resguardo.
- d) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas, sin haber obtenido previamente, la constancia de no sanción administrativa o la constancia de inhabilitación, de no inhabilitación, de sanción o de no existencia de sanción.
- e) Seleccionar, contratar, nombrar o designar a personas que no cuenten con el perfil del puesto, con los requisitos y documentos establecidos, o que no cumplan con las obligaciones que las leyes imponen.
- f) Inhibir la formulación o presentación de inconformidades o recursos que se prevean en las disposiciones aplicables para los procesos de ingreso.
- g) Otorgar a un servidor público, durante algún proceso de evaluación, una calificación que no corresponda a sus conocimientos, actitudes, capacidades o desempeño.
- h) Disponer del personal a su cargo en forma indebida, para que le realice trámites, asuntos o actividades de carácter personal o familiar ajenos al servicio público.

- i) Presentar información y documentación falsa o que induzca al error, sobre el cumplimiento de metas de su evaluación del desempeño.
- j) Remover, cesar, despedir, separar, dar o solicitar la baja de servidores públicos, sin tener atribuciones o por causas y procedimientos no previstos en las leyes aplicables.
- k) Omitir excusarse de conocer asuntos que puedan implicar cualquier conflicto de interés.
- l) Evitar que el proceso de evaluación del desempeño de las personas servidoras públicas se realice en forma objetiva y en su caso, dejar de retroalimentar sobre los resultados obtenidos cuando el desempeño de la o el servidor público sea contrario a lo esperado.
- m) Eludir, conforme a sus atribuciones, la reestructuración de áreas identificadas como sensibles o vulnerables a la corrupción o en las que se observe una alta incidencia de conductas contrarias al Código.

Sección Décima Cuarta **De la Profesionalización y Actualización Continua**

Artículo 26. La o él servidor público que desempeña un empleo, cargo o comisión, deben asumir el compromiso de formarse de manera constante para mejorar sus conocimientos, habilidades, competencias técnicas y éticas, con el fin de brindar un servicio público eficaz, eficiente, incluyente y con perspectiva de derechos humanos.

La actualización continua fortalece la calidad institucional, previene malas prácticas, favorece la innovación administrativa y permite atender con mayor sensibilidad las necesidades de la ciudadanía.

Vulneran esta regla de integridad y compromiso institucional, de manera enunciativa más no limitativa, las siguientes conductas:

- a)** Negarse a participar en procesos de capacitación, profesionalización o evaluación sin causa justificada, especialmente aquellos mandatados por normativas internas o externas.
- b)** Asistir a cursos, talleres o actividades de formación sin cumplir con los objetivos, tiempos o requisitos establecidos.
- c)** No aplicar o compartir los conocimientos adquiridos en procesos de capacitación institucional, limitando el impacto colectivo de la formación recibida.

- d) Omitir el aprendizaje de contenidos esenciales sobre ética pública, derechos humanos, igualdad sustantiva, no discriminación, atención ciudadana o normatividad vigente.
- e) Desacreditar o restar valor a los procesos de formación continua promovidos por la administración pública o por instancias especializadas.
- f) Rechazar el uso de nuevas herramientas, tecnologías o enfoques que mejoren el desempeño del servicio público por resistencia al cambio o falta de voluntad de aprendizaje.
- g) Omitir su responsabilidad de mantenerse actualizados en los marcos legales, reglamentarios o procedimentales relacionados con sus funciones.
- h) Incumplir con la certificación, acreditación o requisitos mínimos establecidos para desempeñar ciertos cargos o funciones.
- i) Obstaculizar o desalentar que el personal a su cargo participe en procesos de desarrollo profesional o actualización.
- j) No contribuir a la creación de un entorno organizacional que valore el aprendizaje continuo, el desarrollo de capacidades y la mejora constante del desempeño.

Sección Décima Quinta

De la Mejora al Servicio y Atención a la Ciudadanía

Artículo 27. La o el servidor público que con motivo de su empleo, cargo o comisión participa en el otorgamiento de servicio y atención al público, atiende a los usuarios de forma respetuosa, eficiente, oportuna, responsable e imparcial.

Vulneran esta regla, de manera enunciativa y no limitativa, las conductas siguientes:

- a) Ejercer una actitud contraria de servicio, respeto y cordialidad en el trato, incumpliendo protocolos de actuación o atención al público.
- b) Otorgar información falsa sobre el proceso y requisitos para acceder a consultas y servicios.
- c) Otorgar servicios de forma deficiente, retrasando los tiempos de respuesta.
- d) Exigir, por cualquier medio, requisitos o condiciones adicionales a los señalados por las disposiciones jurídicas que regulan los servicios.

- e) Discriminar por cualquier motivo en la atención de consultas y la prestación de servicios o atención al público.
- f) Recibir o solicitar cualquier tipo de compensación, dádiva, obsequio o regalo en la gestión que se realice para el otorgamiento del servicio y atención al público.
- g) Negarse a identificar áreas de mejora en la atención ciudadana o desestimar las observaciones, quejas o sugerencias de las personas usuarias.
- h) No aplicar mejoras, herramientas tecnológicas o buenas prácticas disponibles que optimicen la calidad, accesibilidad o eficiencia del servicio.
- i) Omitir la actualización de procedimientos o información relevante para el servicio, generando desinformación o duplicidad de trámites.
- j) Repetir prácticas burocráticas innecesarias que generen cargas administrativas evitables para la ciudadanía.
- k) Desatender criterios de mejora regulatoria, simplificación administrativa o atención diferenciada que permitan una mejor experiencia ciudadana.
- l) No colaborar con otras áreas o dependencias cuando el servicio lo requiera, afectando la integralidad o continuidad en la atención al público.
- m) Mostrar resistencia o falta de disposición al uso de herramientas digitales, canales de atención alternos o nuevas metodologías que busquen mejorar el servicio.

Capítulo Sexto

Del Comité de Ética y de Conducta

Artículo 28. El Comité tiene por objeto el fomento de los principios, valores y reglas de integridad pública para fomentar la ética e integridad en el servicio público en el Municipio.

Artículo 29. El Comité tiene las facultades siguientes:

- I. Fomentar y vigilar el cumplimiento del presente Código;
- II. Fungir como instancia de consulta y asesoría en los asuntos relacionados con el cumplimiento del Código;
- III. Elaborar y aprobar durante el mes de noviembre de cada año, su plan anual de trabajo, así como las modificaciones y ajustes que se requieran, debiendo informar al OIC dentro de los diez días siguientes en que tengan lugar las mismas;

- IV. Definir y ejecutar los mecanismos de capacitación y difusión del Código;
- V. Colaborar con los titulares de las Dependencias Municipales, para detectar y definir conductas específicas en el desempeño de las y los servidores públicos;
- VI. Derivar al OIC, los señalamientos o denuncias que sean de su conocimiento y que constituyan la posible comisión de hechos que sean materia de responsabilidad administrativa;
- VII. Promover el uso del nombre de la persona se identifica, evitando pronombres o apodos, o imponer un trato basado en prejuicios sobre su expresión o identidad de género;
- VIII. Fomentar el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la atención verbal, escrita o en la documentación proporcionada a las personas usuarias;
- IX. Dar seguimiento adecuado a situaciones de violencia, discriminación o acoso reportadas por mujeres o personas de la Población de la Diversidad Sexual en los espacios de atención pública;
- X. Fomentar el desuso de estereotipos o juicios de valor sobre la apariencia, orientación sexual, identidad o expresión de género de las personas usuarias;
- XI. Garantizar condiciones de atención seguras, respetuosas y accesibles para personas con identidades o necesidades específicas, como mujeres embarazadas, personas trans, no binarias o con discapacidad;
- XII. Actualizar o sensibilizar al personal con cursos de capacitación en materia de igualdad de género, diversidad sexual y derechos humanos en la atención al público;
- XIII. Conocer, analizar y dar seguimiento a los resultados de la encuesta de clima laboral aplicada por la Coordinación General de Inteligencia e Innovación Social o su equivalente, a efecto de identificar áreas de oportunidad en materia de integridad, respeto, igualdad, no discriminación y prevención de conductas contrarias al Código de Ética; así como proponer e impulsar estrategias, acciones de mejora y mecanismos de fortalecimiento institucional que contribuyan a un ambiente laboral sano, incluyente y libre de violencia; y
- XIV. Las demás que se señalen en el presente Código, así como otras disposiciones aplicables.

Artículo 30. El Comité debe sesionar ordinariamente cuando menos una vez cada seis meses.

Artículo 31. El Comité requiere de la asistencia de más de la mitad de sus integrantes para sesionar válidamente y el voto de más de la mitad de sus integrantes para tomar acuerdos y aprobar resoluciones.

Artículo 32. El Comité no puede emitir dictámenes ni conocer de procedimientos de responsabilidad administrativa.

Artículo 33. El Comité se instalará dentro de los 60 días hábiles siguientes al inicio del periodo constitucional correspondiente y aplicará de forma supletoria las disposiciones del Reglamento del Ayuntamiento del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, para la suplencia de ediles y el desarrollo de sus sesiones.

Artículo 34. El Comité se integrará de la siguiente manera:

- I.- La o el Presidente Municipal y/o la o el representante que él designe;
- II.- Una o un representante de los Regidores de oposición, designado por el Ayuntamiento;
- III.- Una o un representante de los Regidores de mayoría relativa, designado por el Ayuntamiento;
- IV.- La o el Titular del Órgano Interno de Control o la o el representante que él designe; y
- V.- La o el Director de Transparencia y Rendición de Cuentas, quien fungirá como Secretario Técnico.

Artículo 35. La o el Presidente del Comité tiene las facultades siguientes:

- I. Informar por escrito a las y los integrantes del Comité sobre los asuntos turnados y el trámite que le corresponda;
- II. Convocar por escrito y anticipadamente a las reuniones ordinarias del Comité;
- III. Convocar por escrito a reuniones extraordinarias cuando así resulte necesario, o lo solicite por lo menos la mayoría simple de los integrantes del Comité;
- IV. Presentar al Ayuntamiento del Municipio, los acuerdos, lineamientos o documentos de los asuntos que competan al Comité;
- V. Informar al Secretario Técnico de la celebración de las reuniones y solicitar los apoyos administrativos necesarios;
- VI. Presidir y conducir las reuniones del Comité, conforme al orden del día aprobado, y cuidar el cumplimiento de las normas durante las mismas;

VII. Firmar en conjunto con la o el Secretario Técnico del Comité, las actas de las reuniones del Comité y los informes procedentes;

VIII. Suscribir las comunicaciones e informes oficiales que versen sobre los trabajos del Comité;

IX. Presentar dentro del primer mes de la instalación del Comité, el proyecto de plan anual de trabajo del Comité para su aprobación;

X. Elaborar el orden del día de las reuniones del Comité, y anexarla a la convocatoria respectiva; y

XI. Las demás que señale esté Código y otras disposiciones aplicables.

Artículo 36. La o el Secretario Técnico del Comité tiene las facultades siguientes:

I. Auxiliar a la o el Presidente de Comité en el ejercicio de su cargo;

II. Firmar junto con la o el Presidente las actas de las reuniones del Comité;

III. Las demás que señale este Código, y otras disposiciones aplicables;

IV. Llevar el control de las asistencias de las y los integrantes del Comité, así como el número de reuniones de ésta; y

V. Informar de las asistencias e inasistencias de las y los integrantes a las reuniones del Comité, ya sean justificadas o injustificadas, para efectos de su registro.

Artículo 37. Las y los vocales del Comité tienen las facultades siguientes:

I. Asistir a las sesiones del Comité, así como permanecer durante la sesión;

II. Intervenir en las deliberaciones de los temas, así como votar los acuerdos;

III. Firmar las actas de sesión del Comité una vez aprobadas;

IV. Proponer temas, acciones o medidas para su análisis y discusión en las sesiones del Comité, dentro del ámbito de su competencia;

V. Solicitar información, diagnósticos, informes o asesorías técnicas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos del Comité;

VI. Promover la participación, difusión y fortalecimiento de la cultura de la ética, transparencia, equidad e inclusión en el ámbito institucional;

VII. Guardar confidencialidad sobre los temas tratados en el Comité que así lo requieran por su naturaleza; y

VIII. Las demás que señale este Código, y otras disposiciones aplicables.

Capítulo Séptimo

Mecanismos para Capacitación y Difusión

Artículo 38. El Comité, en coordinación con el OIC, garantizará la implementación de un programa permanente de capacitación, actualización y profesionalización en materia de principios, valores y reglas de integridad del servicio público, dirigido a todas las personas servidoras públicas del Municipio, acorde con su nivel de responsabilidad y funciones. Dicho programa deberá contemplar acciones formativas periódicas, mecanismos de evaluación y seguimiento, así como estrategias de sensibilización que fortalezcan la cultura ética, de conducta, la prevención de conflictos de interés y el cumplimiento efectivo del Código de Ética y de Conducta.

Artículo 39. En el Plan Anual de Trabajo deberá que contemple acciones permanentes de difusión y socialización del Código de Ética y de Conducta, así como un programa integral de capacitaciones calendarizadas, obligatorias y diferenciadas según el nivel de responsabilidad de las y los servidores públicos. Dicho plan deberá incorporar enfoques transversales de igualdad sustantiva, no discriminación, inclusión de la Población de la Diversidad Sexual, derechos humanos y prevención de todo tipo de violencia, incluyendo la laboral, institucional, de género, el hostigamiento y el acoso.

Asimismo, el Comité deberá establecer mecanismos preventivos y de actuación temprana, tales como campañas de sensibilización continua, talleres prácticos, protocolos de orientación y acompañamiento, buzones o canales confidenciales de consulta, diagnósticos periódicos de riesgos éticos y evaluaciones del clima laboral, a efecto de detectar oportunamente conductas o prácticas inadecuadas y atenderlas mediante medidas formativas, correctivas y de mediación, privilegiando la prevención y la cultura de la legalidad antes de que los casos escalen a instancias formales de denuncia o procedimientos administrativos.

Lo anterior con el objetivo de fortalecer la cultura organizacional, consolidar espacios laborales seguros, respetuosos e incluyentes, y contribuir de manera efectiva a la prevención de conductas contrarias a la ética pública y actos vinculados a la corrupción.

Artículos Transitorios

Primero. El presente Código de Ética y de Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y de sus Organismos

35

Públicos Descentralizados, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal.

Segundo.- Se abroga el Código de Ética y Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, publicado en la Gaceta Municipal de fecha 24 de octubre del 2017, así como sus reformas al mismo.

Tercero.- El Comité de Ética y de Conducta del Municipio deberá llevar a cabo la instalación en un plazo no mayor a 60 días hábiles, a partir de la publicación del presente Decreto.

Cuarto.- Cuando en este Código se dé una denominación nueva o diferente para alguna dependencia cuyas funciones estén establecidas por el anterior, dichas atribuciones se entenderán concedidas a la dependencia que determine.

VII.- Por los fundamentos y motivos ya expuestos, someto a consideración del Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, para su discusión, y en su caso, aprobación y autorización, el siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO.- El Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, aprueba y autoriza el Dictamen formulado por la Comisión Edilicia de Igualdad de Género y de la Diversidad Sexual, respecto de la iniciativa de ordenamiento municipal turnada mediante el punto de acuerdo número 022/2024-2027/TC, numeral 4.1., en la sesión ordinaria de este Ayuntamiento celebrada el día 29 de noviembre del año 2024.

SEGUNDO.- El Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, aprueba y autoriza, en lo general y en lo particular, el proyecto de Decreto por el que se expide el Código de Ética y de Conducta para las y los Servidores Públicos del Municipio de Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco y de sus Organismos Públicos Descentralizados, en los términos establecidos en el Dictamen aprobado en el resolutivo PRIMERO del presente punto de acuerdo.

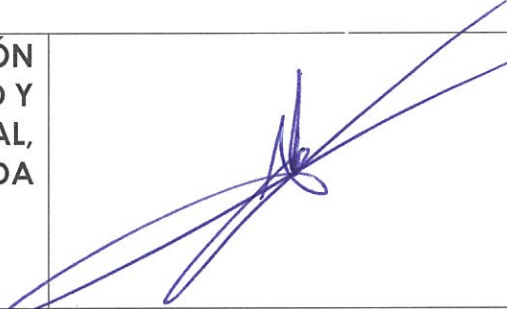
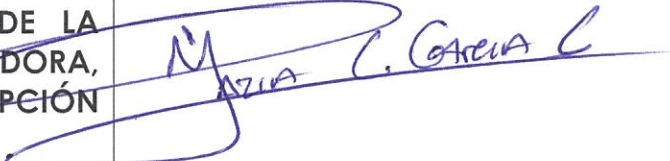
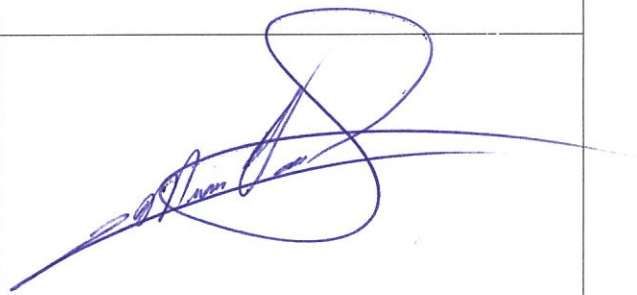
TERCERO.- Remítase al Presidente Municipal para los efectos de su promulgación y publicación en la Gaceta Municipal, por conducto de la Secretaría General del Ayuntamiento.

CUARTO.- Notifíquese mediante oficio, cúmplase y regístrese en el Libro de Actas de Sesiones correspondiente.

ATENTAMENTE:

Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco, 15 de julio del año 2026.

"2026, Jalisco, Cuna de Identidad Nacional y el Mundial que nos Une".
"2026, Año de la Recuperación de la Vivienda Abandonada en Tlajomulco de Zúñiga, Jalisco".

PRESIDENTA DE LA COMISIÓN EDILICIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, REGIDORA, MAESTRA LINDA JEANNETHE PEÑA GARCÍA.	
VOCAL DE LA COMISIÓN EDILICIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, REGIDORA, LICENCIADA MARÍA CONCEPCIÓN GARCÍA CONTRERAS.	
VOCAL DE LA COMISIÓN EDILICIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, REGIDORA, LICENCIADA MIRIAM VIOLETA VEGA GARCÍA.	
VOCAL DE LA COMISIÓN EDILICIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, REGIDORA, LICENCIADA MARIA ELENA RIVERA ESTRADA.	
VOCAL DE LA COMISIÓN EDILICIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, REGIDORA DOCTORA MARIA DE LOURDES BARRERA RAZO.	
VOCAL DE LA COMISIÓN EDILICIA DE IGUALDAD DE GÉNERO Y DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, REGIDOR MAESTRO MARCOS ROSALIO TORRES.	