

Cuernavaca, Morelos, a 04 de Noviembre de 2015



**C. SALVADOR SANDOVAL PALAZUELOS
DIRECTOR GENERAL DE LA COMISIÓN ESTATAL
DE MEJORA REGULATORIA
P R E S E N T E**

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos: 3 fracción VIII y 22 fracciones III, VIII, XX y XXIV, y 26 fracción VIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno del Estado de Morelos; y los artículos 34, 35 fracción IV y 51 de la Ley de Mejora Regulatoria para el Estado de Morelos.

Derivado del oficio No. SG/SSAyAS/DADS/201/2015, remitido por la Dirección de Atención a la Diversidad Sexual a esta Dirección General de Administración, por este medio remito a usted copia simple del anteproyecto "REGLAMENTO DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MORELOS", solicitándole atentamente la exención de la obligación de elaborar el Manifiesto de Impacto Regulatorio y la emisión del dictamen correspondiente.

Sin otro particular, aprovecho la ocasión para enviarle un cordial saludo.

A T E N T A M E N T E



**C.P. MARÍA DEL CARMEN SÁNCHEZ CORTÉS
ENCARGADA DE DESPACHO DE LA DIRECCIÓN
GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA SECRETARÍA DE
GOBIERNO, EN CUMPLIMIENTO AL OFICIO NUM. SG/0080/2015
DE FECHA 29 DE ABRIL DE 2015**



ccp: Archivo/Minutario
MCSC/OMP



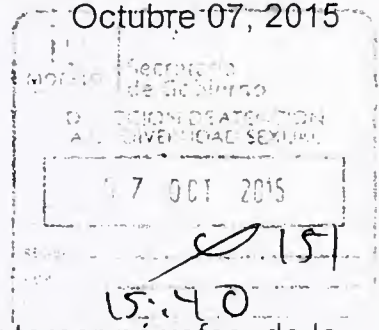
www.morelos.gob.mx

Dependencia:	Consejería Jurídica
Depto.	Dirección General de Legislación
Sección:	Subdirección de Legislación y Reglamentación
Oficio Núm.	CJ/000638/2015
Expediente:	DGL/0245/2015-R-SG

"2015, AÑO DEL GENERALÍSIMO JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN"

Octubre 07, 2015

LIC. EDGAR MÁRQUEZ ORTEGA
DIRECTOR DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD SEXUAL
DE LA SECRETARÍA DE GOBIERNO
P R E S E N T E



De conformidad con lo dispuesto por los artículos 74, primer y tercer párrafos, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos; 38, fracciones XII y XIII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos; 8, 9, primer párrafo, 10, fracciones XI, XVI, XL y XLII; 11, fracciones I, V, XIX, XX y XXI; 17, fracciones I, IV y XIII, 24 y 25 del Reglamento Interior de la Consejería Jurídica; con relación a su oficio número **SG/SSAyAS/DADS/177/2015**, respecto del proyecto de "REGLAMENTO DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MORELOS"; informo a Usted, de manera respetuosa, lo siguiente:

Una vez que fueron realizadas y aplicadas al proyecto en ciernes, las adecuaciones que se consideraron pertinentes por parte de la Dirección General de Legislación, en virtud de la legalidad y técnica legislativa que le son propias; me permito remitir, adjunto al presente documento, en forma impresa y en control de cambios para su mejor apreciación, el proyecto de mérito con las observaciones y comentarios que se estimaron pertinentes, mismas que se someten a su consideración y solventación respectiva. Así mismo, a efecto de mejor proveer y para los fines conducentes, se remite su versión electrónica a las direcciones de correo siguientes: edmarquezo@gmail.com y edgar.marquez@morelos.gob.mx, por lo que se anexa la impresión de la citada comunicación electrónica.

Cabe destacar que para continuar con el trámite tendiente a la rúbrica del proyecto que nos ocupa, es necesario que remita a esta Dependencia los siguientes requisitos:

1. El Dictamen sobre la Manifestación de Impacto Regulatorio o la exención que sobre el particular emita la Comisión Estatal de Mejora

Dependencia	Consejería Jurídica
Depto.	Dirección General de Legislación
Sección:	Subdirección de Legislación y Reglamentación
Oficio Núm.	CJ/000638/2015
Expediente:	DGL/0245/2015-R-SG

Regulatoria sobre el proyecto en comento, en términos de lo dispuesto por los artículos 4, fracción XII, 49, 51, 56 y 60 de la Ley de Mejora Regulatoria para el Estado de Morelos. Documento sin el cual el Periódico Oficial no publicará el Reglamento que nos ocupa en términos del artículo 60 de la Ley invocada.¹

2. La opinión jurídica que del proyecto se sirva en emitir la Secretaría de Hacienda, en ejercicio de las atribuciones que así le confiere la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos y su propio Reglamento Interior. Toda vez que en el proyecto se advierten diversas disposiciones jurídicas que podrían implicar erogaciones presupuestales a cargo del Poder Ejecutivo Estatal.

Lo anterior, en observancia de las medidas de disciplina presupuestal correspondiente al Capítulo 1000 "Servicios Personales" que entraron en vigor en fecha 06 de julio de 2013 y que fueron comunicadas a esta Dependencia y al resto de las Entidades de la Administración Pública Central mediante oficio SH/0744-A/2013 signado por las personas titulares de las Secretarías de Hacienda y de Administración, respectivamente.

Así como aquellas contenidas en el "Acuerdo por el que se Establecen las Bases y Lineamientos para la Reestructura de la Administración Pública Estatal", publicado el pasado 05 de noviembre de 2014, en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5233.

3. El dictamen u opinión que al efecto emita la Dirección General de Desarrollo Organizacional de la Secretaría de Administración del Poder Ejecutivo Estatal, relativo a la funcionalidad y atribuciones de estructuras orgánicas, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 39, fracción X, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos y 15, fracción II y IV, del Reglamento Interior de la Secretaría de Administración.

¹ Artículo 60.- El Periódico Oficial del Estado, no publicará los actos, procedimientos y resoluciones a que se refiere el artículo 11, de la presente Ley, que expidan las Dependencias o Entidades, sin que éstas acrediten contar con un dictamen de la Comisión o la Unidad Municipal, según el ámbito de competencia, o la exención a que se refiere el artículo 51 de esta Ley.

Dependencia	Consejería Jurídica
Depto.	Dirección General de Legislación
Sección:	Subdirección de Legislación y Reglamentación
Oficio Núm.	CJ/000638/2015
Expediente.	DGL/0245/2015-R-SG

Más aún cuando el proyecto de mérito prevé la existencia de una unidad administrativa adscrita a la Secretaría de Gobierno.

4. La opinión jurídica que respecto del proyecto emita la Dirección General de Asesorías y Enlace Legislativo de esa Secretaría de Gobierno, máxime cuando de conformidad con el artículo 36, fracción VIII, del Reglamento Interior de la Secretaría de Gobierno, esta unidad administrativa tiene como atribución colaborar en los trabajos de las demás áreas competentes de dicha Secretaría, tendientes a lograr la actualización y simplificación del orden normativo y administrativo.

Ahora bien, dado que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos y el proyecto que nos ocupa, refieren la existencia de una unidad administrativa adscrita a la Secretaría de Gobierno, la cual será la autoridad encargada de dar cumplimiento a diversas disposiciones que prevé la misma; es necesario que de manera paralela, en su caso, se realicen las adecuaciones pertinentes al Reglamento Interior de esa Secretaría; a fin de dotar de las atribuciones correspondientes a la citada unidad. En ese sentido, deberá de remitirse el proyecto de Decreto de reforma correspondiente, con los requisitos que se señalaron con antelación.

Lo anterior, sin perjuicio de aquellos otros requisitos que resulten o se estimen necesarios con posterioridad, conforme lo dispuesto por los artículos 20, 38, fracción VII, de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos,² y 10, fracciones XVIII y XXXVII del Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado.³

PODER EJECUTIVO

² Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Morelos:

Artículo 20.- Cuando alguna unidad administrativa o entidad requiera informes, datos o la cooperación técnica de cualquier otra dependencia, ésta tendrá la obligación de proporcionarlos. Lo anterior se hará con mayor oportunidad y responsabilidad tratándose de asuntos que conozca la Consejería Jurídica, para la atención de procesos administrativos o jurisdiccionales en la que se requieran inclusive documentos, constancias, dictámenes, expedientes o cualquier otro medio de convicción necesario o indispensable para la eficaz defensa de los intereses del Estado.

Artículo 38.- A la Consejería Jurídica le corresponden las siguientes atribuciones:

VII. Procurar la congruencia de los criterios jurídicos de las secretarías, dependencias y entidades, y emitir los lineamientos para tal efecto;

³ Reglamento Interior de la Consejería Jurídica del Poder Ejecutivo del Estado:

Artículo 10. Para el despacho de los asuntos establecidos en la Ley, el Consejero tendrá las siguientes atribuciones:

XVIII. Fijar el criterio jurídico y procurar la congruencia de los criterios jurídicos de las Secretarías, Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal y, en su caso, expedir los lineamientos para tal efecto;

XXXVII. Expedir las disposiciones a las que deberán sujetarse las Secretarías, Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal para la elaboración, revisión y trámite de los proyectos de iniciativas de ley, reglamentos, decretos, acuerdos y otras disposiciones jurídicas que expida el Gobernador, así como convenios, contratos y demás disposiciones de carácter normativo que deban ser sometidos a la consideración y, en su caso, firma del Gobernador, de conformidad con las leyes aplicables;



Dependencia:	Consejería Jurídica
Depto.:	Dirección General de Legislación
Sección:	Subdirección de Legislación y Reglamentación
Oficio Núm.:	CJ/000638/2015
Expediente:	DGL/0245/2015-R-SG

En ese sentido, una vez que se cuente con la solventación de las observaciones hechas por la Dirección General de Legislación, que se hacen de su conocimiento por medio del presente, y se remitan los requisitos expuestos con antelación, se estará en condiciones de despachar los proyectos de cuenta debidamente rubricados y validados.

No omito mencionar que esta Dependencia recibió oficio número **SG/SSAyAS/DADS/177/2015**, de veintinueve de septiembre de 2015, por medio del cual esa Dirección a su digno cargo, hace del conocimiento al que suscribe la reunión de trabajo que tendrá verificativo el día quince de los corrientes, a las 15:00 horas en el Salón "Matamoros" de Casa, Morelos; reunión a la cual con gusto participará y asistirá personal de esta Consejería Jurídica.

Quedando en espera de la respuesta que se sirva en formular al presente, manifiesto a Usted mi consideración distinguida y le reitero la seguridad de mi colaboración interinstitucional para el buen desempeño de sus funciones.

ATENTAMENTE



M. EN D. JOSÉ ANUAR GONZÁLEZ CHANCIPÉREZ
ENCARGADO DE DESPACHO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA
CONSEJERÍA JURÍDICA

PODER EJECUTIVO

- C.c.p.
- M. C. Matías Quiroz Medina.- Secretario de Gobierno.- Para su conocimiento.
 - Lic. Adriana Flores Garza.- Secretaria de Hacienda.- Mismo fin.
 - Lic. Alberto Javier Barona Lavín.- Secretario de Administración.- Mismo fin.
 - Lic. Juan Alfonso Hernández Gurrola.- Director General de Asesorías y Enlace Legislativo de la Secretaría de Gobierno.- Mismo fin.
 - C. Salvador Sandoval Palazuelos.- Director General de la Comisión Estatal de Mejora Regulatoria.- Mismo fin.
 - Lic. Néstor Gabriel Medina Nava.- Encargado de Despacho de la Dirección General de Desarrollo Organizacional de la Secretaría de Administración.- Mismo fin.
- Archivo/Minutario.
JAGCP/pcrm



GRACO LUIS RAMÍREZ GARRIDO ABREU, GOBERNADOR CONSTITUCIONAL DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE ME CONFIEREN LOS ARTÍCULOS 70, FRACCIONES XVII Y XXVI, Y 76 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS; DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO POR LOS ARTÍCULOS 2, 5, 8, 9, 10, 11, FRACCIÓN I, 13 Y 21 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE MORELOS; ASÍ COMO LO DISPUESTO EN LA DISPOSICIÓN CUARTA TRANSITORIA DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MORELOS; Y CON BASE EN LA SIGUIENTE:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La protección del derecho a la igualdad y no discriminación es resultado de un amplio esfuerzo a nivel de organizaciones mundiales del Sistema de Naciones Unidas, así como de agencias relacionadas con los Derechos Humanos.

Haciendo un breve recuento acerca de los ordenamientos jurídicos internacionales en materia de Derechos Humanos, podemos encontrar que se reconocen los derechos de todas las personas sin discriminación alguna, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, así como en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, y de Económicos, Sociales y Culturales de 1966.

No obstante, ha sido necesario crear ordenamientos legales específicos debido a la falta de determinación de obligaciones de los Estados y la propia evolución y desarrollo social, lo que deriva en el surgimiento de un marco normativo en materia de Derechos Humanos estrechamente relacionado con la protección al derecho a la no discriminación, tales como: la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965); la Convención sobre todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979); la Convención sobre los Derechos del Niño (1989); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares (1990) y, recientemente, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006).

En nuestro país, la discriminación es un problema persistente, que segrega, excluye y principalmente niega o limita del acceso y disfrute de sus derechos y libertades a las personas.



Reconociendo esta situación y atendiendo a los esfuerzos realizados en la materia a nivel internacional, el Estado Mexicano introdujo, en el año 2001, la cláusula antidiscriminatoria en el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) a fin de incorporar la prohibición expresa de discriminar por diversos motivos como origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales y estado civil, entre otras, dejando abierta la posibilidad de incluir, cualquier otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por tanto, para reglamentar dicho artículo constitucional, el once de junio de 2003 se expidió la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), misma que tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1° de la CPEUM, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

El trece de julio del 2013, el Congreso del estado de Morelos, aprobó la Ley para Prevenir y Erradicar la toda clase de discriminación en el Estado de Morelos, misma que fue publicada en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5110, el dieciocho de agosto del 2013, contando por primera vez con una legislación antidiscriminatoria en el Estado.

En ese orden de ideas, cabe destacar que el once de diciembre del 2013, el Gobierno de la Visión Morelos, firmó un Convenio Marco de colaboración con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), denominado "Acciones por la Igualdad" en el cual, el titular del Poder Ejecutivo Estatal se compromete a enviar al Congreso del Estado una iniciativa de reforma de la Ley para Prevenir y Erradicar la toda clase de discriminación.

De esta forma en cumplimiento al Convenio Marco de colaboración y con el apoyo del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), se trabajo en una nueva iniciativa de Ley que el Gobernador Graco Ramírez Abreu, presento con carácter preferente en el tercer periodo constitucional de la LII Legislatura del Congreso de Morelos.

Atento a lo anterior a fin de dar cumplimiento al convenio de coordinación mencionado, así como armonizar las disposiciones de la Ley Estatal vigente con las de la Federal; en tal virtud, es necesario precisar que a fin de dotar de mayor certeza jurídica, orden y claridad al documento, más aún cuando se propone la reforma a más del 50% de las disposiciones jurídicas contenidas en la vigente Ley



para Prevenir y Erradicar toda Clase de Discriminación en el Estado de Morelos, es que se inserta una disposición transitoria que la abroga, para dar paso a la presente y nueva Ley

Así las cosas, el pasado veinte de mayo de 2015, se publicó en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5288, la "Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos", la cual entró en vigor al día siguiente de su publicación en el citado órgano oficial de difusión. Dicha Ley, mediante su Disposición Tercera Transitoria abrogó a la otrora "Ley para Prevenir y Erradicar toda clase de discriminación en el Estado de Morelos", publicada en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", número 5110, el catorce de agosto de 2013.

Dicha Ley tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en términos de lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Morelos, así como promover la igualdad real de oportunidades.

Así las cosas, la Disposición Cuarta Transitoria de la multicitada Ley, estableció un plazo de ciento veinte días hábiles contados a partir de su vigencia para expedir, el presente instrumento jurídico; en ese orden, siendo atribución del que suscribe proveer en la esfera administrativa la exacta observancia de las Leyes o Decretos que expida el Congreso del Estado; es necesaria la emisión del presente Reglamento, a fin de precisar la operatividad de la Ley y con ello brindar certeza jurídica a su destinatario.

En ese sentido, el Poder Ejecutivo Estatal debe dar cumplimiento a lo preceptuado en la Ley, estableciendo las obligaciones que, en su caso, le corresponden a las unidades que lo integran, así como la coordinación entre éste y los municipios.

Con la publicación del reglamento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación abona al cumplimiento el Plan Estatal de Desarrollo en su eje número 5 "Morelos Transparente y con participación ciudadana" en su objetivo estratégico 5.16 "Garantizar el respeto a los derechos humanos y equidad de género en las políticas públicas" y en su estrategia 5.16.1 " Controlar y vigilar que las políticas transversales de Derechos Humanos y Equidad de género se



apliquen” y las líneas de acción 5.16.1.1 “Crear mecanismos de evaluación que permita medir el cumplimiento de Derechos Humanos y Equidad de Género” y la línea de acción 5.16.1.4 “Ampliar las aéreas de atención e interacción en materia de derechos humanos y diversidad sexual”.

Es menester destacar que el presente instrumento reglamentario, regula diversos aspectos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos, entre los que se destacan los siguientes:

- I. Regula todo lo relativo al Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación el cual es el órgano de consulta, asesoría, vinculación e integración entre el Gobierno y la Sociedad para la conducción de la política estatal en materia de igualdad y no discriminación, este reglamento prevé lo relativo a las sesiones del Consejo, las atribuciones de la Presidencia y de los Integrantes del Consejo, atribuciones y comités.
- II. Establece las bases para creación del Programa Estatal para la Igualdad y la no Discriminación.
- III. Contienen todo lo referente al procedimiento de queja por presuntos actos de discriminación tanto para personas del servicio público como particulares
- IV. Todo lo relacionado a las medidas administrativas de reparación.

x

Por lo expuesto y fundado; he tenido a bien expedir el siguiente:

**REGLAMENTO DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA
DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MORELOS**

**CAPÍTULO I
DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. El Presente ordenamiento es de interés público y de observancia general en todo el territorio del estado de Morelos, y tiene por objeto reglamentar y proveer el exacto cumplimiento de las disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos, a fin de prevenir la discriminación y garantizar la igualdad real de oportunidades de todas las personas



en el estado de Morelos, además de establecer las bases de coordinación entre el Estado y sus Municipios para el debido cumplimiento de la Ley.

Artículo 2. La aplicación del presente Reglamento, le corresponde a las diversas Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal, así como a los Poderes Legislativo y Judicial Estatales, los Órganos Autónomos y los diversos Municipios del Estado, en sus respectivos ámbitos de competencia, debiendo tomar las medidas presupuestales y administrativas necesarias para garantizar los derechos humanos a la igualdad y no discriminación, en congruencia con la política nacional y estatal correspondiente a través de los instrumentos de coordinación que al efecto se suscriban.

Artículo 3. Además de las establecidas en la Ley, para efectos del presente instrumento se entenderá por:

- I. Ley: Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Morelos.
- II. Reglamento: Reglamento de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el estado de Morelos.
- III. Consejo: Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.
- IV. Discriminación.
- V. Queja: Procedimiento de Queja de presuntos actos de discriminación.
- VI. Discriminación: a toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intensión o sin ella; no se objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, anular o menoscabar el reconocimiento, goce o el ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en poco o más de los motivos siguientes: origen étnico ó nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, la discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, las opiniones, la orientación sexual, la identidad de género, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, la apariencia física, las características genéticas, la condición migratoria, el embarazo, la lengua, el idioma, la identidad o filiación política, los antecedentes penales o cualquier otro. También se entenderá como discriminación la homofobia, la misoginia, la transfobia, cualquier manifestación de xenofobia, la segregación racial y otras formas conexas de intolerancia.



- VII. Agentes discriminadores, a las personas físicas o morales particulares, así como personas servidoras públicas estatales o municipales o poderes públicos estatales, a quienes se les acredite la comisión de un acto, omisión o práctica social discriminatoria.
- VIII. Amonestación pública, a la medida de reparación, consistente en la advertencia que se hace a los agentes discriminadores, haciéndoles ver las consecuencias de la falta que cometieron, con la finalidad de encauzar su conducta en el correcto desempeño de sus acciones y funciones, conminándolos a no repetir las acciones, omisiones o prácticas que dieron origen a la violación del derecho a la no discriminación;
- IX. Compensación, a la medida de reparación que se presenta cuando la restitución del derecho conculcado no es posible o existe un acuerdo entre las partes. Consiste en el resarcimiento, que puede ser pecuniario, por el daño sufrido derivado de una violación al derecho a la no discriminación;
- X. Daño inmaterial, al menoscabo sufrido en los bienes no materiales de la víctima, ello de conformidad con los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Está relacionado con la afectación de la psique de la persona derivada de la violación al derecho a la no discriminación de la que fue víctima, así como las alteraciones, de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima o su familia;
- XI. Daño material, al detrimento del patrimonio o activos de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, es decir, el impacto monetario de la violación, ello de conformidad con los criterios de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. El daño material, se integra, de acuerdo al caso, por el lucro cesante y daño emergente;
- XII. Disculpa pública o privada, a la medida de reparación consistente en un pronunciamiento que realiza el agente discriminador mediante el cual expresa el reconocimiento de su responsabilidad cometida por la violación al derecho a la no discriminación, la cual va dirigida a las víctimas. Puede ser pública o privada, atendiendo a la naturaleza del caso y al impacto causado;
- XIII. Garantía de no repetición, a las medidas de carácter positivo conformada por un conjunto de acciones encaminadas a evitar violaciones futuras al derecho a la no discriminación por motivos y ámbitos similares a los investigados en la queja y a corregir estructuralmente los factores que las originaron, las cuales podrán contener, entre otras, reformas institucionales y legales que promuevan el respeto y protección del derecho a la no discriminación;



- XIV. Medidas de rehabilitación, a las medidas que buscan facilitar a la víctima a hacer frente a los efectos sufridos por causa del acto u omisión o práctica social discriminatoria;
- XV. Medidas de satisfacción, a las medidas que buscan restablecer la dignidad de las víctimas de discriminación.
- XVI. Medidas administrativas, a las medidas administrativas por actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, como al conjunto de acciones que el agente discriminador debe cumplir y cuya finalidad consiste en inhibir y prevenir la comisión de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias;
- XVII. Medidas de reparación, a las medidas de reparación por actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, como al conjunto de acciones que el agente discriminador debe cumplir y cuyo objeto es restituir, compensar, rehabilitar y satisfacer los bienes y derechos de las víctimas por los daños causados a consecuencia de la violación a su derecho a la no discriminación, así como garantizar la no repetición del acto, omisión o práctica social discriminatoria;
- XVIII. Reparación integral del daño, a la obligación del agente discriminador, de restablecer la situación de las víctimas previa a la violación al derecho a la no discriminación y eliminar los efectos que la violación produjo, así como compensar, restablecer o restituir a las víctimas de violaciones al derecho a la no discriminación para revertir, en la medida de lo posible, los efectos de la vulneración causada por sus actuación, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, mediante medidas de rehabilitación, ello de conformidad con las medidas administrativas o de reparación que según procedan;
- XIX. Restitución del derecho conculcado, a la medida de reparación consistente en el conjunto de acciones encaminadas al restablecimiento del goce de sus derechos a la víctima, pues buscan restablecer la situación previa a la violación al derecho a la no discriminación, y
- XX. Víctimas de discriminación, a las personas físicas que, directa o indirectamente hayan sufrido algún daño o menoscabo económico, físico, mental, emocional, o en general, cualquier puesta en peligro o lesión a sus bienes jurídicos o derechos como consecuencia de una violación al derecho a la no discriminación.
- XXI. Discriminación directa. Es la práctica de desprecio, anulación, menoscabo, restricción del reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, y de las libertades fundamentales en relación con un grupo y de manera amplia



- XXII. Discriminación indirecta. Acto menos visible, pero igualmente o más pernicioso, que la discriminación directa, su objetivo inmediato no es anular o limitar el acceso a los derechos y a las oportunidades a alguna persona o grupo, en los hechos limita o anula este acceso al establecer condiciones que no puede cumplir gran parte de la población.
- XXIII. Discriminación múltiple. También conocida como discriminación agravada, es la suma de diversos tipos de discriminación que una persona o un grupo puede sufrir en relación a su género, edad, discapacidad, condición genética, idioma, religión, preferencia sexual, situación económica u origen social. Esta característica que permite acumular diversos tipos de discriminación y afectar más a unas personas que a otras, es relevante para elaborar estrategias, políticas y programas para la igualdad de oportunidades.

Artículo 4. Las Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo y demás autoridades estatales y municipales deben adoptar las medidas que estén a su alcance, de manera particular así como coordinadamente, tal y como lo establece la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el estado de Morelos; en todo caso, dichas medidas de manera enunciativa más no limitativa deben incluir lo siguiente:

- I. Reglamentos, acuerdos de carácter general, procedimientos e instrumentos institucionales para promover, respetar y garantizar el derecho a la no discriminación;
- II. Medidas de nivelación que establece el artículo 13 de la Ley;
- III. Medidas de inclusión, y
- IV. Acciones Afirmativas.

Las Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal, deberán remitir a la Unidad Administrativa, las acciones que realicen conforme el ámbito de su competencia para prevenir o eliminar la discriminación. Dichas acciones deberán incluirse en el informe que la Secretaría deba rendir ante el Consejo Estatal.

Artículo 5. La Unidad Administrativa ó Instancia Municipal serán las encargadas de solicitar, y sistematizar la información que envíen las autoridades estatales o municipales sobre las medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones



afirmativas. Para mejor manejo de la información la Unidad Administrativa o Instancia Municipal llevara un registro de la información de manera trimestral y presentara el informe en las sesiones del Consejo Estatal o Consejo Municipal.

CAPÍTULO II

DEL CONSEJO ESTATAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 6. Tal y como lo establece la Ley, el Consejo Estatal es un órgano plural de consulta, asesoría, vinculación y evaluación entre el Gobierno y la sociedad; es el rector de la política pública sobre igualdad y no discriminación en el Estado.

Artículo 7. Además de las atribuciones establecidas en el artículo 19 de la Ley el Consejo Estatal las siguientes:

Llevar a cabo las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación;

- I. Elaborar propuestas para actualizar y eliminar su normativa interna;
- II. Fomentar y promover la capacitación de servidores públicos en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- III. Las demás que le confiera la Ley, el presente Reglamento y demás disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 8. La persona titular de la Secretaría Técnica del Consejo Estatal presentará, de manera semestral los avances, resultados e impactos de las políticas, programas y acciones que en materia de prevención y eliminación de discriminación realicen las Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal, a las personas integrantes del Consejo Estatal; por lo que una vez presentados y aprobados los informes serán publicados en los medios que el Consejo Estatal disponga.

Artículo 9. El Consejo Estatal podrá crear las comisiones o los comités que estime necesarios para el estudio o elaboración de propuestas, instrumentos, programas, políticas públicas y demás instrumentos, sobre determinados temas o grupos en situación de discriminación.

Artículo 10. Para la elección y designación de los tres representantes de la sociedad civil que integran el Consejo Estatal, este último emitirá convocatoria pública, que deberá ser publicada en el periódico oficial "Tierra y Libertad".----



Una vez desahogado el proceso que establezca la citada convocatoria, el Secretario Técnico del Consejo Estatal dará a conocer en sesión ordinaria o extraordinaria, según sea el caso, los aspirantes que han cumplido con los requisitos de la convocatoria; determinando, por mayoría de votación de sus integrantes, aquellos aspirantes que formarán parte de dicho Consejo Estatal.

Los aspirantes elegidos serán designados por el Presidente del Consejo Estatal por un periodo de dos años.

Artículo 11. El Consejo Estatal sesionará por lo menos dos veces al año de acuerdo al calendario que al efecto se apruebe.

Para el desarrollo de las sesiones y la toma de acuerdos del Consejo Estatal se deberá de observar la normativa aplicable; en todo caso, se sujetarán de manera general a lo siguiente:

- I. Las sesiones ordinarias se celebraran, previa convocatoria del Presidente o, en su caso, del Secretario Técnico, con un mínimo de cinco días hábiles de anticipación, adjuntando el orden del día con los asuntos a tratar y demás documentos necesarios para el desarrollo de la sesión; .
- II. Las sesiones extraordinarias podrán celebrarse cuando la urgencia de los asuntos lo amerite y tendrán validez siempre y cuando se cumplan con los requisitos señalados por la Ley, debiéndose convocar con un mínimo de veinticuatro horas de anticipación, por el Presidente o por el Secretario Técnico, a petición de seis integrantes o más;
- III. Las resoluciones del Consejo serán válidas cuando se aprueben por el voto de la mayoría de los integrantes presentes en sesión, teniendo el presidente el voto de calidad encaso de empate, y las actas de las sesiones deberán llevarse en el libro respectivo y contendrán: la lista de asistencia, el orden del día a tratar, el desarrollo de la misma, las resoluciones y acuerdos tomados, así como la firma de los participantes.

CAPÍTULO III DE LOS INTEGRANTES DEL CONSEJO



Artículo 12. La representación del Consejo Estatal está a cargo de su Presidente, quien tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Instalar, presidir, y clausurar las sesiones ordinarias o extraordinarias que celebre el Consejo Estatal, dirigiendo los debates y deliberaciones de sus integrantes;
- II. Dar seguimiento de los acuerdos y resoluciones del Consejo Estatal y vigilar la ejecución y cumplimiento de los mismos, y
- III. Las demás que le confieran el presente Reglamento y otras disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 13. El Secretario Técnico tendrá las siguientes atribuciones:

- I. Conducir la sesión respectiva, así como levantar su minuta;
- II. En coordinación con el Presidente dar seguimiento a los acuerdos y resoluciones del Consejo Estatal;
- III. Llevar un registro sobre las medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas que implementen las diversas Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal, y
- IV. Las demás que le confieran el presente Reglamento y otras disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 14. Son atribuciones de las personas integrantes del Consejo Estatal, las siguientes:

- I. Asistir a las sesiones del Consejo Estatal y participar en el debate de los asuntos que se traten en las mismas;
- II. Formular o presentar propuestas ante el Consejo Estatal en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- III. Emitir su voto respecto de los asuntos tratados en las sesiones;
- IV. Coadyuvar en el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones que se tomen en las sesiones, y
- V. Las demás que les confiera el Presidente, el propio Consejo Estatal y otras disposiciones jurídicas aplicables.

CAPÍTULO IV **DEL PROGRAMA ESTATAL PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**



Artículo 15. El Programa será de observancia obligatoria para las Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo, las que se sujetarán a sus disposiciones cuando incida en el ámbito de sus competencias.

Para su elaboración se convocara a organizaciones de la sociedad civil, académicos, instituciones educativas, organismos autónomos, instituciones del Gobierno Federal y los municipios.

El Programa Estatal para la Igualdad y No Discriminación deberá contener:

- I. Un diagnostico sobre la situación del derecho a la igualdad y no discriminación.
- II. Objetivos, estrategias y líneas de acción.
- III. Catalogo de medidas de inclusión, nivelación y acciones afirmativas.
- IV. Indicadores y metas.

Las Secretarías, Dependencias y Entidades del Poder Ejecutivo Estatal que resulten competentes, de conformidad con el Programa, elaborarán o adecuarán sus manuales e instrumentos jurídicos para el cumplimiento del Programa.

Artículo 16. El Programa tendrá una vigencia de seis años, por lo que deberá elaborarse al inicio de cada Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Estatal de Planeación, el Plan Estatal de Desarrollo, y demás normativa aplicable. El Consejo Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación será el encargado de determinar los mecanismos e instrumentos para su elaboración, seguimiento y evaluación a través de la Unidad Administrativa.

PODER EJECUTIVO

CAPÍTULO V

DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE LA QUEJA

SECCIÓN PRIMERA

DE LAS DISPOSICIONES GENERALES



Artículo 17. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, conocerán de quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere el artículo 11 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a los servidores públicos estatales y municipales, según corresponda, e impondrá, en su caso, las medidas administrativas y de reparación que la Ley prevé.

Artículo 18. Las quejas que se presenten ante la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que se haya iniciado la realización de los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, o de que la persona peticionaria tenga conocimiento de estos.

En casos excepcionales, y tratándose de actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias graves a juicio de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, se podrá ampliar dicho plazo mediante un acuerdo fundado y motivado.

Artículo 19. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal no podrán conocer de aquella quejas por presuntos actos de discriminación de autoridades o personas servidoras públicas que han sido admitidas por la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos, cuando se trate de quejas presuntos actos de discriminación de por parte de particulares que haya sido admitida por el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación o instancias municipales.

Artículo 20. Cuando la Unidad Administrativa o Instancia Municipal se presenten dos o más quejas por un acto presuntamente discriminatorios, se tramitaran en un mismo expediente

Artículo 21. El procedimiento de queja será breve y sencillo, y se regirá por los principios pro persona, de inmediatez, concentración, eficacia, profesionalismo, buena fe, gratuidad y suplencia de la deficiencia de la queja.

La autenticidad de documentos preexistentes o declaraciones y hechos que realicen los servidores públicos a que hace referencia el artículo 43 de la Ley, se harán constar en el acta circunstanciada que al efecto levanten.



Artículo 22. Las quejas podrán presentarse por escrito y podrán formularse verbalmente mediante comparecencia ante la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, por vía telefónica, por la página electrónica institucional o el correo electrónico institucional, las cuales deberán ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, pues de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Las quejas deberán contener:

- I. Datos de la persona peticionaria: Nombre completo y domicilio para oír y recibir notificaciones.
- II. Datos de la persona agraviada si es diferente a la peticionaria: Nombre completo y domicilio para oír y recibir notificaciones
- III. Narración de los hechos.
- IV. Personas y/o autoridades presuntamente responsables, es decir a quienes se le atribuye el acto, la omisión o práctica social discriminatoria.
- V. Pretensiones.

Artículo 23. Las Organizaciones de la Sociedad Civil podrán presentar quejas a través de su apoderado legal o representante común, la queja deberá contener además de los requisitos antes señalados, copia del poder notarial o carta de representante común cuando fueran varias Organizaciones las que presentan la queja.

Artículo 24. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, no admitirán quejas anónimas, ni aquellas que resulten evidentemente improcedentes, infundadas o no expongan conductas o prácticas discriminatorias, dentro del ámbito de su competencia, o éstas consistan en la reproducción de una queja ya examinada y determinada anteriormente.

Las quejas que no contengan el nombre de la parte peticionaria, como consecuencia del temor a represalias, se podrán registrar, debiéndose mantener sus datos de identificación en estricta reserva, los cuales le serán solicitados con el único fin de tenerla ubicada y poder de esta forma realizar las gestiones necesarias para la preservación de sus derechos. La reserva de los datos procederá sólo en los casos en que con ello no se imposibilite la investigación de la queja o la actuación de la Unidad Administrativa.



Artículo 25. Cuando de la narración de los hechos motivo de queja no se puedan deducir los elementos mínimos para la intervención de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, se solicitará por cualquier medio a la persona peticionaria que los aclare dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la petición.

De omitir atender tal solicitud, se practicará un segundo requerimiento con igual plazo y, de insistir en la omisión, se emitirá acuerdo de conclusión del expediente por falta de interés.

Artículo 26. Dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la queja, o al de su aclaración, se resolverá respecto a su admisión.

Artículo 27. Dentro de los quince días hábiles siguientes a la admisión de la queja, las imputaciones se harán del conocimiento de los particulares, personas físicas o morales, así como a servidores públicos y autoridades estatales a quienes se atribuyan éstas, o a su superior jerárquico o al representante legal, para que rindan un informe dentro del plazo máximo de quince días hábiles siguientes al de la fecha de su notificación.

Artículo 28. En la contestación se afirmarán, refutarán o negarán todos y cada uno de los hechos actos, omisiones o prácticas discriminatorias imputadas, además de incluir un informe detallado y documentado de los antecedentes del asunto, sus fundamentos y motivaciones y, en su caso, los elementos jurídicos o de otra naturaleza que los sustenten y demás que considere necesarios.

Artículo 29. A la persona particular, física o moral, servidor público a quienes se atribuyan los presuntos actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias, se les apercibirá de que de omitir dar contestación a las imputaciones, o dar respuesta parcial, se tendrán por ciertas las conductas o prácticas sociales presuntamente discriminatorias que se le atribuyan, salvo prueba en contrario, y se le notificará del procedimiento conciliatorio, cuando así proceda, para efectos de su participación.

Artículo 30. Cuando el contenido de la queja, a juicio de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, se refiera a casos graves, o bien exista el riesgo inminente de revictimizar a la persona peticionaria o agraviada, el asunto no podrá someterse al procedimiento de conciliación con las autoridades o



particulares presuntamente responsables de la discriminación, por lo que se continuará con la investigación.

Se entenderá como caso grave cuando estuviera en peligro de ser vulnerado cualquier derecho humano, pero en particular la vida, la libertad, la salud, la integridad personal (física y/o psicológica), la seguridad personal (persona y/o jurídica) y el patrimonio, cuyos efectos de dicha vulneración difícilmente puede ser reparado o no podrían ser restituido al estado en que se encontraba antes de esta.

Artículo 31. La Unidad Administrativa o Instancia Municipal solicitara por escrito al superior jerárquico de la persona responsable en caso de organizaciones o instituciones; en caso que la parte responsable sea un particular que no represente algún grupo se le dirigirá directamente a este.

El documento de medidas precautorias deben contener los siguientes elementos.

- I. La relatoría clara de los hechos, de la cual se desprenda la presunta violación al derecho de igualdad y no discriminación, los derechos humanos y en particular la situación de gravedad y urgencia que amerito el envío de las medidas precautorias.
- II. El fundamento jurídico de los derechos posiblemente vulnerados, establecido en los ordenamientos nacionales e internacionales.
- III. Los puntos petitorios, los cuales dependerá del tipo de medidas y del caso particular.
- IV. El plazo de tiempo para dar respuesta a los puntos petitorios este puede ser entre veinticuatro horas y no más de dos días hábiles

Artículo 32. En caso de incumplimiento por cualquier razón, o cuando la autoridad o particular argumente la inexistencia de los hechos presuntamente discriminatorios, y si estos resultan ciertos tal circunstancia se hará notar en la resolución final para que en su caso finquen las medidas administrativas y de reparación que resulten procedentes.

SECCIÓN SEGUNDA DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

Artículo 33. Una vez admitida la queja, lo cual se hará del conocimiento del presunto agraviado por conductas discriminatorias, se le citará para que se



presente en la fecha y hora señalada a la audiencia de conciliación, la cual deberá llevarse a cabo dentro los treinta días hábiles siguientes a aquel en que se notificó a las partes dicha celebración. Esta audiencia tendrá verificativo en las instalaciones de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda.

Artículo 34. En caso de que las partes acepten la conciliación, ya sea en sus comparecencias iniciales, o en cualquier otro momento, dentro de los treinta días hábiles siguientes se efectuará la audiencia respectiva, para cuya celebración la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda fijarán día y hora. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, podrán realizar esa conciliación aun sin la presencia de la parte peticionaria o agraviada, siempre y cuando se cuente con la anuencia de cualquiera de éstas.

Artículo 35. Al preparar la audiencia, la persona conciliadora solicitará a las partes los elementos de juicio que considere convenientes para ejercer adecuadamente sus atribuciones, pudiendo aquéllas ofrecer los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 36. En caso de que la parte peticionaria o a quien se atribuyan los hechos motivo de queja no comparezcan a la audiencia de conciliación y justifiquen su inasistencia dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes, por única ocasión se señalará nuevo día y hora para su celebración.

Artículo 37. La persona conciliadora expondrá a las partes un resumen de la queja y de los elementos de juicio con los que se cuente hasta ese momento y las exhortará a resolverla por esa vía, ponderando que las pretensiones y acuerdos que se adopten sean proporcionales y congruentes con la competencia de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda.

Artículo 38. La audiencia de conciliación podrá ser suspendida a juicio de la persona conciliadora o a petición de ambas partes cuando:

- I. Por acuerdo en el que se haya determinado la totalidad o parte de los puntos propuestos como mínimo.
- II. Por comportamiento irrespetuoso o agresivo de alguna de las partes hacia otra.



- III. Por decisión conjunta o separada de las partes.
- IV. Por Inasistencia injustificada de una o ambas partes.
- V. Por decisión de la persona conciliadora, cuando de la conducta de alguna o de ambas partes se desprenda indudablemente que no hay voluntad para llegar a un acuerdo.
- VI. De común acuerdo hasta en una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 39. Cuando las partes lleguen a un acuerdo se suscribirá convenio de conciliación respectivo, el cual tendrá carácter de acuerdo de conclusión del expediente el cual contendrá:

- I. Lugar y Fecha de celebración.
- II. Nombre y domicilio de cada una de las personas implicadas.
- III. En el caso de las personas morales se acompañara como anexo el documento con que el que el apoderado o apoderada o representante legal acredite su personalidad; en el caso de las autoridades, el documento con el que se acredite la facultad de quien celebre el convenio para realizar tales actos (nombramiento o poder notarial).
- IV. Contenido sustancial de la queja.
- V. La información y pruebas presentadas por las partes.
- VI. Los puntos de acuerdo y las precisiones para el cumplimiento.
- VII. Nombre y firma de la persona designada por la Unidad Administrativa para celebrar la conciliación a fin de hacer constar que da fe de la celebración del convenio y validación de los acuerdos tomados. El acuerdo se redactara por triplicado, se entregara un ejemplar a cada una de las partes y se conservara uno para el expediente a fin de efectuar su seguimiento
- VIII. A juicio de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda podrá decretarse la reapertura del expediente de queja, con motivo del incumplimiento total o parcial del convenio.

SECCIÓN TERCERA DE LA INVESTIGACIÓN

Artículo 40. Cuando el procedimiento de queja no se resuelva en la etapa de conciliación, la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda,



iniciarán las investigaciones del caso, para lo cual tendrá las facultades que marca la Ley.

Artículo 41. La Investigación deberá estar guiada por el principio de la “Debida diligencia”, respetando la oficiosidad, oportunidad, competencia, Independencia, imparcialidad, exhaustividad, participación de las víctimas.

Artículo 42. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, una vez abierto el proceso de investigación en un periodo de quince días hábiles podrán realizar las atribuciones que le concede el artículo 49 de la Ley.

Artículo 43. Las pruebas deberán ofrecerse relacionándolas con los hechos que se tratan de probar. Si no se hace relación de las pruebas en forma precisa con los hechos que se tratan de acreditar, serán desechadas.

Artículo 44. Las pruebas deberán prepararse con toda oportunidad, de tal manera que puedan ser desahogadas en la fecha que se señale para la audiencia de pruebas y alegatos; para ello, la autoridad deberá:

- I.- Citar a los testigos.;
- II.- Requerir las copias, documentos, libros y demás instrumentos ofrecidos por las partes, ordenando las compulsas que fueren necesarias;
- III.- Dar las facilidades necesarias a los peritos para allegarse de los elementos que le sean necesarios para la emisión oportuna de su dictamen;
- IV.- Designar a los servidores públicos que habrán de practicar las notificaciones, citaciones y las diligencias necesarias para el desahogo eficaz de las pruebas; y
- V.- Girar los oficios para recabar los informes de autoridad ofrecidos y admitidos como prueba.

Artículo 45. La audiencia de pruebas y alegatos se celebrará concurran o no las partes y se iniciará con el desahogo de las pruebas que se encuentren debidamente preparadas, dejándose a salvo el derecho de que se designe nuevo día y hora, dentro de los quince días siguientes, para desahogar aquellas que no se encuentren debidamente preparadas por causas que no sean imputables a las partes

Artículo 46. Concluido el desahogo de las pruebas, se concederá a las partes un plazo de cinco días hábiles para que formulen alegatos. Transcurrido dicho plazo,



se formulen o no los alegatos, la autoridad citará a las partes para oír resolución definitiva, la que deberá emitirse dentro de los treinta días hábiles siguientes a la fecha de la citación.

SECCIÓN CUARTA DE LA RESOLUCIÓN POR DISPOSICIÓN

Artículo 47. Si finalizada la investigación, la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, comprueban los actos, omisiones o prácticas discriminatorias imputadas, formularán la correspondiente resolución por disposición, además enviará en un periodo de quince días hábiles copia certificada de la resolución por disposición al Ministerio Público, a la Secretaría de la Contraloría y, en su caso, a la autoridad municipal correspondiente, según sea el caso, a efecto de que se tomen las medidas necesarias.

Artículo 48. Las resoluciones por disposición estarán basadas en la documentación, trámite y pruebas que consten en el expediente de queja.

En estas se contendrá una síntesis de los puntos controvertidos, las motivaciones y los fundamentos de derecho que corresponda y los resolutive en los que con toda claridad se precisara su alcance y las medidas administrativas y de reparación que proceda. Y no podrá exceder un periodo de treinta días hábiles, contados a partir del día siguiente en que se celebren la audiencia de pruebas y alegatos. La Unidad Administrativa con el objeto de evitar futuras violaciones al derecho de igualdad y no discriminación, podrá incluir medidas de ajuste razonable para evitarlas.

Artículo 49. La notificación de la resolución por disposición por parte de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, se realizará por escrito o de manera electrónica a los particulares, servidores públicos y demás autoridades y partes intervinientes, que sean necesarias.

ACUERDO DE NO DISCRIMINACIÓN.

CAPÍTULO VI DE LAS MEDIDAS ADMINISTRATIVAS Y DE REPARACIÓN

Artículo 50. Las medidas administrativas y de reparación adoptadas en el procedimiento de queja, se derivarán de la conciliación, de los acuerdos consentidos por las partes durante el proceso, así como de las resoluciones por disposición e informes especiales que la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal emitan, según corresponda.

Artículo 51. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, supervisarán y verificarán el cumplimiento de las resoluciones. Lo anterior, sin detrimento de que pueda auxiliarse de personas o instituciones expertas y con conocimientos especializados en temáticas específicas, relacionados con la materia, de conformidad con el artículo 49 fracciones III, IV y V de la Ley.

Artículo 52. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, para el establecimiento de medidas administrativas y de reparación, de buena fe y a verdad sabida, tomará en consideración las particularidades de cada caso graduándolas, con un sentido de lógica y equidad, y se guiará por los principios pro persona, de igualdad y no discriminación, de publicidad, de valoración de las pruebas, integralidad y proporcionalidad, entre otros.

Artículo 53. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, mediarán para que, en la definición de medidas administrativas y de reparación que deriven de la conciliación o del trámite del expediente, los acuerdos entre las partes sean justos y contribuyan a la no discriminación. Para ello, podrá proponer de manera oficiosa medidas que no hayan sido consideradas o solicitadas por la parte peticionaria o agraviada, de conformidad con lo establecido en los artículos 59 y 60 de la Ley.



Artículo 54. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, para la imposición de las medidas administrativas y de reparación, valorará las pretensiones de la víctima de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias en el caso concreto, de conformidad con el principio de proporcionalidad, determinándolas mediante resolución, fundada y motivada. Considerará para ello el nexo causal de la discriminación y el daño identificado; la naturaleza y, de ser el supuesto, el monto del daño material e inmaterial; así como su razonabilidad e integralidad.

En la resolución referida en el párrafo anterior, la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, podrá imponer una o más medidas administrativas o de reparación, una vez valorado el caso concreto y de considerarlo pertinente.

Artículo 55. Las medidas administrativas y de reparación, impuestas o acordadas, bajo los principios de equidad y justicia restaurativa, no tienen por objeto enriquecimiento ni empobrecimiento para las víctimas de discriminación más allá del daño causado. Asimismo, tratándose de particulares, se considerará la situación económica de la persona que deberá cumplimentar dichas medidas; sin perjuicio de las demás medidas restaurativas.

Artículo 56. Las autoridades y particulares que deban cumplir las medidas administrativas y de reparación, de acuerdo con los principios de progresividad y no regresividad, deberán realizar todas las acciones necesarias para su cumplimiento y garantizar los derechos reconocidos en las mismas.

Artículo 57. La persona física o moral particular, el servidor público a quien se impusieron o con quienes se llegó a un acuerdo consentido por las partes durante el trámite de la queja o en la audiencia de conciliación las medidas administrativas y de reparación, estarán obligados a su total cumplimiento y a colaborar con la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, en los requerimientos que éste le formule para estar en posibilidad de verificar y documentar en el expediente el cumplimiento.

En caso de que las partes del proceso de queja acuerden dar por cumplidas las medidas administrativas o de reparación, deberán informar a la Unidad



Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, para que manifiesten lo que conforme a derecho proceda.

Artículo 58. Para el cumplimiento de las medidas administrativas y de reparación previstas en los artículos 59 y 60 de la Ley, se establecerá un plazo razonable en atención a las especificidades del caso y las peculiaridades de dichas medidas, en el acuerdo, convenio, Resolución por Disposición o Informe Espacial correspondiente.

Artículo 59. El objetivo de los cursos o talleres a que se refiere el artículo 59, fracción I, de la Ley, es la sensibilización en materia de igualdad y no discriminación de las personas particulares, físicas o morales, así como de personas servidoras públicas estatales, y los poderes públicos del Estado, acción que contribuye al cambio social y cultural.

Artículo 60. La colocación de carteles cuyo contenido promueva la igualdad y no discriminación tiene como objetivo fortalecer la replicación de actos no discriminatorios en la institución pública o privada donde se presentaron los mismos.

El diseño de los carteles a que se refiere el párrafo anterior será proporcionado por la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, de forma física o electrónica, para su impresión por parte del agente discriminador, de acuerdo con la disponibilidad de ejemplares con que cuente.

La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, de acuerdo al principio de proporcionalidad, establecerán la vigencia y lugar en la que se colocarán los carteles

Artículo 61. Para los efectos de la medida administrativa prevista en el artículo 59, fracción III, de la Ley, el personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, podrá acudir a las instalaciones de las instituciones, establecimientos, asociaciones o cualquier otro lugar, a fin de promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.



Con base en lo establecido en el párrafo que antecede, el personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, podrá efectuar inspecciones, realizar entrevistas, coordinar reuniones, entre otras acciones que juzgue convenientes.

Artículo 62. Para la reparación integral del daño, se deberá probar el vínculo entre la violación sufrida y el daño reclamado, por lo que el personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, podrán allegarse de las pruebas, para mejor proveer, que estime pertinentes, entre otras, solicitar las opiniones, dictámenes o peritajes que permitan conocer los perjuicios producidos; lo anterior, sin detrimento de la valoración de las pruebas que las partes, en su caso, ofrezcan.

Artículo 63. Cuando sea posible, la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, asegurarán que se restituya el derecho conculcado y que se garantice la no repetición del acto, omisión, o práctica social discriminatoria. De no ser así, evaluará la aplicabilidad de las medidas que se señalan en el artículo 60, fracciones II, III y IV de la Ley, atendiendo a las especificidades del caso y procurando la mayor protección de los derechos de la víctima de discriminación, para lo cual deberá escuchar a la persona, grupo o colectivo social afectado.

Artículo 64. La compensación comprenderá el daño material e inmaterial y daño al proyecto de vida sufrido, misma que se debe calcular de forma proporcional a la gravedad de la violación por el acto, omisión o práctica social discriminatoria, atendiendo a las circunstancias de tiempo, modo y lugar de cada caso.

El daño material se fijará por concepto de la pérdida o detrimento de los ingresos de las víctimas, los gastos efectuados con motivo de los actos, omisiones o prácticas sociales discriminatorias y las consecuencias de carácter pecuniario que tengan un nexo causal con los hechos del caso, para lo cual se procurará un monto indemnizatorio que de manera proporcional compense los daños y perjuicios.

El daño material se integrará por el daño emergente y lucro cesante.

Artículo 65. Los gastos realizados por concepto del daño emergente son aquellos, realizados, de forma pertinentes y no excesiva, a partir y con motivo del acto, omisión o práctica social discriminatoria, para lo cual se tomará en cuenta si la



persona, grupo o colectivo social en situación de discriminación tuvo que incurrir en gastos para la presentación, trámite y seguimiento de la queja, entre ellos:

- I. Gastos de transporte;
- II. Gastos de llamadas telefónicas;
- III. Envíos de información por fax o cualquier otro medio;
- IV. Alojamiento y gastos de alimentación para acudir a audiencias o reuniones con personal del Consejo o en otras Instituciones que guarden relación con el caso;
- V. Uso de internet en establecimientos;
- VI. Generación de fotografías, videos o publicaciones que sirvan de prueba de conducta discriminatoria;
- VII. Gastos de hospitalización, medicamentos o atención medicamentosa como consecuencia de la discriminación sufrida;
- VIII. Gastos de colegiatura en otras escuelas a consecuencia de la negación del servicio educativo;
- IX. Gastos por diferentes instrumentos de apoyo, tales como prótesis, aparatos ortopédicos, entre otros, a personas con discapacidad;
- X. Gastos funerarios en caso de que la discriminación haya traído la muerte de la víctima o agraviada;
- XI. Gastos por cambio de domicilio, si es que la persona tuvo que dejarlo a consecuencia de la discriminación de la que fue víctima, y
- XII. Los demás que se generen y que guarden relación con la presentación y seguimiento de la queja.

Para la cuantificación del daño emergente, el personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, recabarán por sí o por conducto de la parte afectada, toda la evidencia que permita demostrar las erogaciones, pertinentes y no excesivas, que tuvo que realizar la víctima o persona agraviada que se vinculen con el caso; sin embargo, cuando no sea posible demostrar el total de erogaciones o los gastos incurridos para poner fin a la discriminación cometida, a partir del listado de gastos que, bajo protesta de decir verdad, presente la víctima, se decidirá bajo el criterio de equidad el monto correspondiente a estos rubros.

La compensación por concepto del lucro cesante se referirá mayormente a la interrupción de ingresos, salarios, honorarios y retribuciones o ganancias lícitas de



la víctima o presunta agraviada por el tiempo en que se han visto impedidos para trabajar con motivo del acto, omisión o práctica social discriminatoria. Para ello el personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, se allegarán de toda aquella evidencia que permita valorar la expectativa de vida, sus actividades profesionales, salarios y beneficios laborales, así como la probabilidad de que las condiciones continuarán y progresarán si la violación no hubiera tenido lugar.

Artículo 66. Para el cálculo del lucro cesante, el personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, implementarán el criterio de valoración más objetivo posible; sin embargo, cuando de manera total o parcial no existan comprobantes sobre los ingresos de la persona víctima o agraviada o familiar y no sea posible por ningún medio tener información al respecto y por consiguiente el daño no pudiera ser probado en su monto preciso, se podrá basar la tasación sobre el salario mínimo vigente en el Estado y bajo el criterio de valoración equitativo.

Artículo 67. Por daño inmaterial se entenderán aquellos daños que no tienen el carácter económico o patrimonial, y que pueden comprender los sufrimientos y aflicciones causados a las víctimas directas y a sus allegados, el menoscabo de valores muy significativos para las personas, así como las alteraciones de carácter no pecuniario en las condiciones de existencia de la víctima o su familia.

Artículo 68. Cuando del análisis de las especificidades del caso lo requiera, partiendo de los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y de equivalencia de la reparación con el perjuicio producido, procederá la compensación por daño inmaterial en dos maneras:

- I. Mediante el pago de una cantidad de dinero o la entrega de bienes o servicios apreciables en dinero en aplicación razonable y bajo el criterio de equidad, o
- II. Mediante la realización de acciones de satisfacción, las cuales son aquellas que provean la reparación integral a las víctimas de forma simbólica o representativa, cuyos efectos son la recuperación de la memoria de las víctimas, el restablecimiento de su dignidad o el consuelo de sus deudos, y que también tengan un impacto en la comunidad y el entorno social.



Artículo 69. Para efectos del daño al proyecto de vida, se entenderá éste como el daño radical y profundo que se causa a la persona víctima o agraviada y que genera como grave consecuencia el que se frustre aquello que constituye el eje central y decisivo sobre el que gira la entera existencia de la persona y que genera la pérdida de oportunidades o posibilidades que inciden en la existencia misma de la persona.

Artículo 70. El monto de la compensación se establecerá considerando lo siguiente:

- I. El pago se realizará en moneda nacional o en especie;
- II. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, no está obligado a fijar intereses en el pago de sumas determinadas en sus decisiones, pero en caso de resultar procedente actualizará el monto, en caso de retraso en su cumplimiento, y
- III. El monto se calculará considerando los criterios establecidos en la Ley Federal de Responsabilidad Patrimonial del Estado, el Código Civil Federal, la Ley Federal del Trabajo principios generales del derecho, la jurisprudencia y estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y cualquier otra disposición que resulte aplicable, valorándolos conforme al lineamiento Quinto.
- IV.

Artículo 71. La Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, determinarán según proceda, las acciones de satisfacción que deberá realizar el agente discriminador, dentro de las cuales comprenderán, entre otras, las siguientes:

- I. Conmemoraciones a las víctimas;
- II. Inclusión de una exposición precisa del acto, omisión o práctica social discriminatoria, en la enseñanza del derecho a la no discriminación, de las normas internacionales de derechos humanos y del derecho internacional humanitario, así como material didáctico;
- III. Videos que recuerden los hechos y que sean transmitidos en escuelas y en medios de comunicación para que la sociedad los conozca;
- IV. Publicaciones de semblanzas de las víctimas;
- V. Placas en lugares públicos o calles;



MORELOS

PODER EJECUTIVO

- VI. Designación de lugares ya existentes con el nombre de la o las víctimas;
- VII. Otorgamiento de becas;
- VIII. Brindar tratamiento médico y psicológico;
- IX. Fortalecer a las comunidades con calles, dispensarios o centros comunitarios, y
- X. Crear mecanismos de delimitación de territorios indígenas.

Artículo 72. Para los efectos de la amonestación y disculpa pública que se hace alusión en el artículo 60, fracciones III y IV de la Ley, se atenderá a los principios de razonabilidad y proporcionalidad de la forma en que se cometió el acto, omisión o práctica social discriminatoria, así como de los efectos producidos, pudiendo ser en las siguientes modalidades, las cuales definirá la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda:

- I. A través de un acto público y en presencia de medios de comunicación;
- II. Por medio de un diario de circulación estatal;
- III. Por conducto de medios electrónicos, incluyendo la página electrónica institucional de la Secretaría de Gobierno o el Ayuntamiento.
- IV. Por medio de documento u oficio que, en su caso, forme parte del expediente personal del agente discriminador, cuya noticia de cumplimiento se dé a conocer por el medio electrónico que disponga de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda,;
- V. Por conducto de superior jerárquico y en presencia de dos testigos, cuando el acto, omisión o práctica social discriminatoria se haya cometido en el entorno laboral, cuya constancia de cumplimiento se remita a la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, y
- VI. En presencia e instalaciones del personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, y de la víctima de discriminación. Para cuyos efectos el personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, harán constar en un acta circunstanciada el día, lugar y hora, así como la descripción del acto de disculpa o amonestación que se efectuó en su presencia.

Artículo 73. El personal de la Unidad Administrativa estará a cargo de la verificación y seguimiento, hasta su total cumplimiento, de las medidas administrativas y de reparación, derivadas de las queja.



Para efectos de la verificación y seguimiento del cumplimiento de las medidas administrativas y de reparación podrá realizar las siguientes acciones:

- I. Solicitar, por la vía que determine la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, a los particulares, servidores públicos o cualquier autoridad, la información, documentación, evidencia y colaboración que considere pertinente;
- II. Convocar y celebrar reuniones interinstitucionales;
- III. Solicitar la elaboración de programas de trabajo;
- IV. Realizar entrevistas;
- V. La presencia de personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad y no discriminación, la inclusión y la accesibilidad;
- VI. Realizar inspecciones a los lugares donde se aplicarán las medidas, relacionadas con particulares, servidores públicos y autoridades, y
- VII. Cualquier otra que se requiera y que se considere como evidencia en la conformación del expediente de queja en cuanto al cumplimiento de las medidas.

Artículo 74. El personal de la Unidad Administrativa o la Instancia Municipal, según corresponda, una vez que haya verificado el cumplimiento total de las medidas administrativas y de reparación, lo hará constar en un acta circunstanciada y remitirá el expediente de queja, como asunto total y definitivamente concluido o en reserva, al archivo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. El presente Reglamento iniciará su vigencia al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "Tierra y Libertad", órgano de difusión del Gobierno del estado de Morelos.

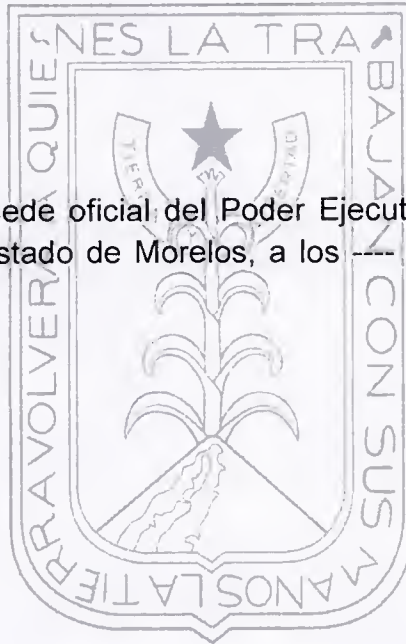
SEGUNDA. Se derogan todas las disposiciones jurídicas de igual o menor rango jerárquico normativo que contravengan al presente Reglamento.



MORELOS
PODER EJECUTIVO

TERCERA. Dentro de un plazo de noventa días hábiles, contados a partir del día siguiente a la entrada en vigor del presente Reglamento, se instalará el Consejo Estatal para Prevenir la Discriminación; para lo cual, por única ocasión, se autoriza a su Presidente, para que designe de manera directa a los representantes de la Sociedad Civil que lo integran, quienes durarán en su encargo un periodo de tres años.

Dado en Casa Morelos, sede oficial del Poder Ejecutivo Estatal, en la ciudad de Cuernavaca, capital del estado de Morelos, a los ---- días del mes de octubre de 2015.



MORELOS
PODER EJECUTIVO



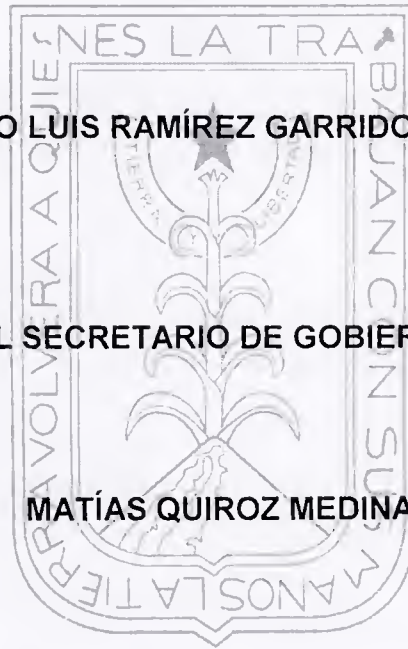
MORELOS
PODER EJECUTIVO

**EL GOBERNADOR CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MORELOS**

GRACO LUIS RAMÍREZ GARRIDO ABREU

EL SECRETARIO DE GOBIERNO

MATÍAS QUIROZ MEDINA



MORELOS

LA PRESENTE HOJA DE FIRMA ES PARTE INTEGRAL DEL REGLAMENTO REGLAMENTO DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE MORELOS

PODER EJECUTIVO