**H. AYUNTAMIENTO DE LEÓN, GUANAJUATO**

**P R E S E N T E**

Los suscritos integrantes de las **Comisiones Unidas de Contraloría y Combate a la Corrupción, así como la de Gobierno, Seguridad Pública y Tránsito,** con fundamento en los artículos 81 de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; 50, 66, 79 y 80 del Reglamento Interior del H. Ayuntamiento de León, Guanajuato, sometemos a consideración de este Cuerpo Edilicio, la propuesta de acuerdo que se formula al final del presente dictamen, con base en las siguientes:

# C O N S I D E R A C I O N E S

**I.** En sesión ordinaria del H. Ayuntamiento de León, Guanajuato, celebrada en fecha 11 de febrero de 2021, se dio cuenta de la propuesta de iniciativa presentada por la Regidora María Olimpia Zapata Padilla, consistente en adiciones a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, misma que se turnó para su estudio a las presentes comisiones.

**II.** Dentro de la exposición de motivos presentada se manifestó que la propuesta busca que se considere a las conductas de hostigamiento y acoso sexual como una falta administrativa de carácter grave, ya que es de vital importancia establecer iniciativas que restablezcan la seguridad, el trato laboral digno y respetuoso, con base en una cultura organizacional que dé pautas claras de detección y actuación ante situaciones de violencia de cualquier tipo.

**III.** En atención a lo anterior, se realizó una mesa de trabajo en la cual se coincidió en la necesidad de proponer medidas para prevenir y contrarrestar conductas que imposibiliten el acceso a todas las mujeres a una vida libre de violencia.

**IV.** En ese orden de ideas, quienes dictaminamos coincidimos en la relevancia de las ideas planteadas en la propuesta de iniciativa en estudio, y después de un análisis detallado concordamos en la necesidad de realizar adecuaciones al texto normativo planteado, mismas que contribuirán a fortalecer la motivación y el propósito de la iniciante.

**V.** En relación con los ajustes a la propuesta de iniciativa, se acordó adicionar una fracción XX Bis al artículo 3, debido a que resulta idóneo incorporar al glosario el concepto de perspectiva de género, toda vez que la importancia de su aplicación radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla.

De igual manera, modificar la redacción de la propuesta para adicionar la fracción XI al artículo 7, quedando establecida como promover, respetar, proteger y garantizar el acceso a todas las mujeres a una vida libre de violencia, aplicando en todo momento el enfoque de perspectiva de género*,* con la intención de que al asentarse la redacción de manera positiva y con claridad, los servidores públicos puedan ejecutar en todas sus actuaciones el principio de perspectiva de género.

En ese mismo orden de ideas, es que se consideró pertinente reformar el segundo párrafo del artículo 15 para que, en la implementación de las acciones referidas en el primer párrafo, los órganos internos de control (los cuales en el glosario del artículo 3 de dicha Ley se especifica cuáles son los que se contemplan) atiendan los lineamientos generales que emita la Secretaría y, en su caso, considerar el enfoque de perspectiva de género para prevenir, atender y erradicar la violencia que se genere en este ámbito.

Igualmente, se acordó adicionar un tercer párrafo al artículo 64, estableciendo que los entes públicos deban de activar y aplicar los mecanismos e instrumentos con enfoque de perspectiva de género en la investigación, sustanciación y resolución de faltas administrativas.

Finalmente en cuanto a la adición de un artículo 64 bis y 64 ter, con los cuales se pretende que las conductas de hostigamiento y acoso sexual sean consideradas como faltas administrativas de carácter grave, se acordó se integraran a la redacción de la propuesta los conceptos de ambas conductas, de tal manera que se pueda definir y establecer cuándo se estaría en presencia de dichas conductas, considerando que es esencial tales definiciones en la normativa materia de la presente propuesta de iniciativa para procurar claridad y una pronta y expedita administración de justicia, y por tanto no resulte necesaria la atención y remisión a otras disposiciones normativas para encuadrar las citadas conductas.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a consideración de este Ayuntamiento la aprobación de la propuesta del siguiente:

# A C U E R D O

**ÚNICO.** Con fundamento en los artículos 56 fracción IV y 117 fracción XVII de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato así como 76 fracción I inciso a) de la Ley Orgánica Municipal para el Estado de Guanajuato; ***se autoriza presentar al H. Congreso del Estado de Guanajuato la iniciativa de reformas y adiciones a Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato***, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, número 98, cuarta parte, de fecha 20 de junio de 2017, en los términos del documento que como anexo forma parte del presente acuerdo.

**A T E N T A M E N T E**

**“EL TRABAJO TODO LO VENCE”**

**“2021, AÑO DE LA INDEPENDENCIA”**

**LEÓN, GUANAJUATO; A 2 DE MARZO DE 2021**

**INTEGRANTES DE LA COMISIONES UNIDAS DE CONTRALORÍA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN, ASÍ COMO LA DE GOBIERNO, SEGURIDAD PÚBLICA Y TRÁNSITO**

**CHRISTIAN JAVIER CRUZ VILLEGAS**

**SÍNDICO**

**MARÍA OLIMPIA ZAPATA PADILLA**

**REGIDORA**

**ANA MARÍA ESQUIVEL ARRONA**

**REGIDORA**

**HÉCTOR ORTÍZ TORRES**

**REGIDOR**

**GILBERTO LÓPEZ JIMÉNEZ**

**REGIDOR**

**ALFONSO DE JESÚS OROZCO ALDRETE**

**REGIDOR**

**VANESSA MONTES DE OCA MAYAGOITIA**

**REGIDORA**

**GABRIEL DURÁN ORTÍZ**

**REGIDOR**

**FERNANDA ODETTE RENTERÍA MUÑOZ**

**REGIDORA**

**GABRIELA DEL CARMEN ECHEVERRÍA GONZÁLEZ**

**REGIDORA**

**ANEXO ÚNICO**

**INICIATIVA DE REFORMAS Y ADICIONES A LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS PARA EL ESTADO DE GUANAJUATO**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La violencia laboral o violencia en el lugar de trabajo es un fenómeno que afecta tanto a hombres como a mujeres en sus puestos de trabajo. Cuando el clima laboral se ve alterado por situaciones de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual, la consecuencia es un ambiente conflictivo, agresivo y apático por parte del personal, así como una baja productividad y un deficiente desempeño laboral. Todo ello limita a su vez el desarrollo integral de las personas, ya que se ve afectada no solamente su vida laboral sino todos los ámbitos en que se desenvuelven.

Cabe hacer mención, que a la violencia laboral se le ha concebido con el transcurso del tiempo como una violación sistemática de los Derechos Humanos, que ha provocado diversas actualizaciones constitucionales y normativas; tal es el caso de la reforma al artículo primero constitucional en materia de derechos humanos del año dos mil once, que representó un cambio de paradigma en la manera de concebir los derechos inherentes a la persona, reconociendo los contenidos en los tratados internacionales suscritos por México.

Además, esta reforma considera que el Estado así como las personas servidoras públicas que en él laboran son las primeras y principales obligadas en cuanto al cumplimiento de las normas y disposiciones de derechos humanos, previstos tanto en su derecho interno como en el internacional que le es vinculante, con la finalidad de garantizar de manera efectiva el respeto y protección del derecho a la igualdad y no discriminación, y dar cumplimiento a la obligación de toda autoridad de proteger, promover, respetar y garantizar los derechos humanos, sancionando y reparando las violaciones a los mismos.

En ese tenor, la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su preámbulo proclama que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana; por eso la violencia es un atentado a la dignidad porque coarta la libertad, transgrede la justicia y quebranta la paz social, porque constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia.

En el ámbito internacional y específicamente para el caso de los derechos humanos de las mujeres, existen tratados que señalan las obligaciones que tienen los Estados Parte para que las mujeres ejerzan sus derechos plenamente en igualdad de condiciones con los hombres, desde Naciones Unidas tenemos la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) y surgida desde la Organización de los Estados Americanos (OEA) está la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Belém Do Pará, ambas suscritas por nuestro país, por lo que su contenido es vinculante para todas las autoridades mexicanas.

A nivel nacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) contempla el hostigamiento y acoso sexual como una forma de violencia de género *en contra de las mujeres* y de igual manera incluye a estas conductas dentro de la violencia laboral y docente, siendo esta ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta con la igualdad. Se enfatiza el vínculo laboral con independencia de dónde ocurran los actos, aunque con frecuencia ocurren en el espacio laboral.

Es importante resaltar, que en el supuesto mencionado en el párrafo anterior relativa a la violencia laboral, la SCJN afirma que, según lo prescrito en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los diferentes instrumentos internacionales y en lo que hasta ahora ha desarrollado el legislador nacional, el acoso laboral se presenta en tres niveles, según quién adopte el papel de sujeto activo:

* Horizontal. Cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente del trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional.
* Vertical descendente. Sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima.
* Vertical ascendente. Ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) aborda específicamente el hostigamiento y acoso sexual al definir el hostigamiento sexual como “el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. Y el acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Así pues, mientras el hostigamiento sexual se puede presentar en los ámbitos de violencia escolar y laboral, el acoso sexual puede ser en cualquiera como familiar, laboral, docente, en la comunidad, a nivel institucional y en la comunidad digital.

Es por ello, que la violencia particularmente contra las mujeres como expresión radical de la discriminación hacia ellas posee una incidencia social cuyos efectos son evidentes, haciendo que cobre relevancia la aplicación del enfoque de perspectiva de género en todos los ámbitos de la sociedad como una herramienta conceptual que informa de manera progresiva y creciente la protección de los derechos humanos y ofrece una manera de comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla; al mismo tiempo que tratados internacionales como diversas disposiciones normativas en México han ido integrando progresivamente en su seno esta nueva mirada que posibilita una protección más eficaz de los derechos.

En nuestro Estado, el 20 de junio de 2017 fue publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato el decreto número 195 con el cual se creaba la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, cuyos objetivos son entre otros, el de establecer los principios y obligaciones que rigen la actuación de los servidores públicos, así como crear las bases para que toda entidad pública establezca políticas eficaces de ética y responsabilidad en el servicio público.

Así pues, es menester señalar que todos los entes públicos están obligados a crear y mantener condiciones estructurales y normativas que permitan el adecuado funcionamiento del Estado en su conjunto, y la actuación ética y responsable de cada servidor público.

Ante tal situación, se hace de vital importancia definir y establecer en la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato las conductas de acoso y hostigamiento sexual como faltas administrativas graves para procurar claridad y una pronta y expedita administración de justicia, y con ello precisar un marco jurídico administrativo que garantice principalmente el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en el ámbito laboral; así como incorporar el enfoque de perspectiva de género con el propósito de establecer que los mecanismos e instrumentos que guían el actuar del servidor público prevengan, atiendan, sancionen y erradiquen la violencia de género a fin de que se erija como principio rector de toda actuación institucional.

Por tal motivo, estas reformas favorecerán al fortalecimiento del trato laboral digno y respetuoso en el servicio público, con base en una cultura organizacional que dé pautas claras de prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia de cualquier tipo y para que se considere el enfoque de perspectiva de género en el actuar público.

Asimismo, contribuirá a la suma de los esfuerzos enmarcados por la lucha de la eliminación de la violencia específicamente contra las mujeres.

De igual manera, las presentes reformas y adiciones permitirán que los órganos internos de control de los entes públicos puedan realizar su labor de investigación, sustanciación y resolución de faltas administrativas de la mano de mecanismos e instrumentos que contemplen un enfoque con perspectiva de género.

En atención a todo ello, es que se establecen reformas y adiciones a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, consistentes específicamente en reformar el segundo párrafo del artículo 15, así como adicionar una fracción XX Bis al artículo 3 y una fracción XI al artículo 7, un tercer párrafo al artículo 64, un artículo 64 Bis y un artículo 64 ter, con la intención de que se considere este tipo de conductas como una falta administrativa que amerite *una sanción de* *carácter grave y considerar el enfoque de perspectiva de género en todas las actuaciones e instrumentos del servidor público*  por los razonamientos señalados con anterioridad y con independencia de otras sanciones aplicables en otros ámbitos.

Por lo antes expuesto, se somete a la consideración de esa H. Legislatura la siguiente:

**PROPUESTA DE INICIATIVA**

**Único.- Se reforma** el segundo párrafo del artículo 15 y **se adicionan** una fracción XX Bis al artículo 3, una fracción XI al artículo 7, un tercer párrafo al artículo 64, un artículo 64 Bis y un artículo 64 Ter, todos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, publicada en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado, número 98, cuarta parte, de fecha 20 de junio de 2017, para quedar en los términos siguientes:

***“Artículo 3.*** *Para efectos de…*

***I. a XX***. …

***XX Bis****.* ***Perspectiva de género:*** *La visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres, que propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad, la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades, para acceder al desarrollo social y la representación en los ámbitos de toma de decisiones;*

***XXI. a XXIV. …***

***Artículo 7.***  *Los servidores públicos…*

***I.*** *a* ***X.*** *…*

***XI.*** *Promover, respetar, proteger y garantizar el acceso a todas las mujeres a una vida libre de violencia, aplicando en todo momento el enfoque de perspectiva de género.*

***Artículo 15.*** *Para prevenir la …*

*En la implementación de las acciones referidas, los órganos internos de control deberán atender los lineamientos generales que emita la Secretaría y, en su caso, considerar el enfoque de perspectiva de género para prevenir, atender y erradicar la violencia que se genere en este ámbito.*

***Artículo 64.*** Los Servidores Públicos…

***I. a III.*** *…*

*Para efectos de…*

*Los entes públicos deberán de activar y aplicar los mecanismos e instrumentos con enfoque de perspectiva de género en la investigación, sustanciación y resolución de faltas administrativas.*

***Artículo 64 Bis.*** *Comete, incurre o es responsable de hostigamiento sexual aquella persona que con fines lascivos asedie reiteradamente a otra persona, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales o cualquiera otra que implique subordinación.*

***Artículo 64 Ter.*** *Comete, incurre o es responsable de acoso sexual aquella persona que por cualquier medio, apremie o persiga de forma insistente a una persona a pesar de su oposición, para que ejecute un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero.*

***T R A N S I T O R I O***

***Artículo único.*** *El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.”*