



**CIUDADANAS Y CIUDADANOS INTEGRANTES DEL
HONORABLE AYUNTAMIENTO DE GUADALAJARA
P R E S E N T E**

La suscrita Regidora, **SOFIA BERENICE GARCÍA MOSQUEDA**, integrante de este Ayuntamiento, en uso de las facultades que me otorga el artículo 41 fracción II, de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; 90, 92, 94, del Código de Gobierno Municipal de Guadalajara; presento ante este cuerpo colegiado la siguiente **INICIATIVA DE DECRETO CON TURNO A COMISIÓN, QUE TIENE POR OBJETO LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE GUADALAJARA**, bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. El hostigamiento y el acoso sexual (HAS) son dos conductas antijurídicas y antisociales sumamente graves. Son casi invisibles y por lo mismo con un alto grado de impunidad. Vivimos, aun, en una sociedad patriarcal que considera a las mujeres como objeto sexual y que, por lo mismo, se puede violentar su voluntad y sus derechos.

2. Por Hostigamiento y Acoso Sexual son una forma de violencia y discriminación, y que fueron identificadas como tales a principios de los años setenta.

Además, nuestro Código Penal del Estado de Jalisco tipifica como delitos a ambas conductas, por lo que se entiende que el hostigamiento sexual es aquel que con fines o móviles lascivos asedie u hostigue sexualmente a otra persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivada de sus relaciones



laborales, docentes, religiosas, domésticas, o cualquier otra, que implique subordinación de la víctima. Así mismo, el acoso sexual es aquel que con fines o móviles lascivos asedie o acose sexualmente a otra persona de cualquier sexo.¹

3. Hace algunos años las feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

Sin embargo, se determinó que es otra de las formas como se ejerce violencia en contra de las mujeres. Y que dichas conductas tienen su origen principalmente en un contexto público, ejerciéndose principalmente en el ámbito laboral y escolar.

4. El HAS es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que en muchos casos atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

Si bien los hombres también sufren casos de HAS en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión².

5. **Jalisco**, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011, **ocupa el 4º lugar nacional**, con el **33.9% de mujeres que son violentadas** en un escenario comunitario o público³. La misma encuesta señala que del total de mujeres violentadas en el ámbito laboral **el 26.5 % fueron agredidas en alguna institución pública** y que del total de los casos **en el 52.5% el agresor fue su jefe o patrón** y el 58.8% su compañero.

¹ Artículo 176 BIS, Código Penal del Estado de Jalisco.

² Datos consultados en cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/Coahuila/coahmeta18.pdf, el día 07 de febrero de 2014.

³ INEGI. Panorama de la Violencia Contra las Mujeres, ENDIREH 2011. P.p. 56. Consultado en http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/mujeresrural/2011/702825048327.pdf, el día 15 de febrero de 2014.



6. La violencia en el ámbito privado o la llamada violencia familiar es sumamente dolorosa para las mujeres, pero si a esto se le suma la violencia sufrida en el ámbito laboral, las mujeres sufren por partida doble. Ejemplo de ello es que **el 59.9% de mujeres** que dijeron ser víctimas de violencia en el trabajo manifestaron también sufrir violencia por parte de su pareja, lo que agrava su condición.

7. Respecto de esta forma de violencia, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado, en su artículo 11, incluyó dentro de una definición más general las conductas de acoso y hostigamiento sexual, definiendo éstas de la siguiente forma que a la letra dice:

“II. Violencia Laboral, es la ejercida por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica; y consiste en la acción u omisión que atenta contra la igualdad y dignidad del receptor y por tanto daña su autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad e impide su desarrollo armónico;

Además la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia o cualquier otra forma de discriminación prevista en la ley, asimismo se considerará violencia laboral solicitar como requisito de contratación examen de ingravidez;”⁴

8. No obstante ello, la ley federal de la materia en su artículo 13 sí estableció con claridad a que se refería con las conductas de acoso y hostigamiento sexual, las cuales las definió así:

⁴ Artículo 11, Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Jalisco.



“El hostigamiento sexual es 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.

El acoso sexual es 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, en cuanto a la enorme relevancia que tienen las conductas nocivas de acoso y hostigamiento sexual en el desarrollo de las personas, principalmente de las mujeres, es de vital importancia que dimensionemos dichos eventos.

9. Por otro lado y según datos del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, se manejaron los siguientes datos en relación:

- Acoso sexual son 208 carpetas de investigación
- Hostigamiento sexual son 62 carpetas de investigación.

Por desgracia los índices de denuncia son bajísimos y **la mayoría de los casos no se resuelven favorablemente para el agraviado**, ya sea por vergüenza o por temor a represalias algo es cierto, el sistema no funciona a su favor.

10. En 2010 la entonces regidora Gloria Rojas presentó una propuesta similar, la iniciativa tuvo como antecedente una recomendación al gobierno municipal de Guadalajara, por parte de la Comisión Estatal de Derechos Humanos por un caso de Hostigamiento Sexual cometido por un servidor público del Ayuntamiento de Guadalajara en 2009.

Por la violación del derecho a la libertad sexual y a desempeñarse laboralmente en un trabajo digno, la CEDHJ emitió la recomendación 4/10, lo que la convirtió en la 2ª que se emite con relación a este tema desde que fue creada la comisión estatal. Esto tras acreditar que, durante nueve años, el ex jefe del Departamento de



mantenimiento del municipio, hostigó a una trabajadora del área a su cargo, se recomendó garantizar las medidas necesarias para prevenir, atender, sancionar y erradicar este tipo de conductas.⁵

Al efecto se creó un protocolo de atención y se presentó la iniciativa en comento. No obstante, siempre se consideró más adecuado la creación de un reglamento que de un protocolo de atención por la cuestión de la exigibilidad y el efectivo acceso a la justicia para las mujeres. Al día de hoy y no obstante que se aprobó en comisiones y llegó al pleno, a ciencia cierta no sabemos cuál fue su destino.

11. Por esta razón es que, retomando, replanteando y mejorando aquella propuesta, que ha tomado como base aquella que se había aprobado en comisiones, pero corregida sustantivamente y armonizada con otros instrumentos legales.

Esta propuesta, ahora sí, contempla mecanismos de protección para la víctima y deja en posibilidades para que el presunto agresor reciba un procedimiento administrativo justo.

De la misma forma y como parte de los compromisos de este gobierno con los temas de Género, y dada la llamada *cifra negra* que existe en relación con los casos de acoso y hostigamiento sexual en las entidades gubernamentales, es que proponemos la creación de un comité que dé trámite a las denuncias, tanto directas como anónimas, que reciba, ya sea por escrito, por correo electrónico o por teléfono; integrado por el presidente municipal o quien éste designe, la Directora del Instituto de las Mujeres, la Regidora Presidenta de la Comisión Edilicia de Derechos Humanos y Igualdad de Género, un representante de la Comisión Estatal de Derechos Humanos y una Asociación Civil, entre otros.

⁵ La recomendación y la información del caso puede consultarse en <http://www.cedhi.mx/dhumanos/2010/33.pdf>, consultado el día 16 de febrero de 2014.



Dicho comité tendrá como atribución, entre otras cosas, el de llevar a cabo la investigación correspondiente, escuchar a la víctima como al servidor público acusado e imponer la sanción administrativa que corresponda, pudiendo incluso solicitar la presentación de una denuncia penal en los casos de falta grave.

Seguramente habrá quien piense que este instrumento legal no es necesario, sin embargo el HAS está presente en las dependencias municipales más de lo que podemos imaginar. Se estima que por cada caso de HAS hay otros 8 o 9 que no se denuncian o no se conocen siquiera.

Porque ocurren precisamente en la oscuridad, que en ocasiones proporciona la línea tan delgada que hay entre un comentario sano y bien intencionado y otro lascivo, cargado de un objetivo que vulnera gravemente los derechos de las mujeres.

Objeto y fines perseguidos por la iniciativa

El objetivo que persigue la presente iniciativa es la creación del Reglamento para Prevenir, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acosos Sexual del Municipio de Guadalajara.

Fundamentos Jurídicos de la Iniciativa

Ley de Gobierno y Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

Artículo 50. Son facultades de los regidores:

I. Presentar iniciativas de ordenamientos municipales, en los términos de la presente ley;

Código de Gobierno Municipal de Guadalajara



Artículo 90. Las iniciativas constituyen los instrumentos documentales mediante los cuales se presentan al Ayuntamiento propuestas de ordenamiento, decreto o acuerdo, para su consideración y resolución.

Artículo 91. Las iniciativas de acuerdo pueden ser:

II. Con turno a comisión. Tratándose de circulares, instructivos, manuales o formatos y demás asuntos que, sin tener el carácter de ordenamiento o decreto, por su naturaleza no pueden decidirse en la misma sesión.

Repercusiones de la iniciativa

Repercusiones Jurídicas

La iniciativa no tiene repercusiones jurídicas.

Repercusiones Presupuestales

La iniciativa no tiene repercusiones presupuestales.

Repercusiones Laborales

La iniciativa no tiene repercusiones laborales.

Repercusiones Sociales:

Se trata pues de un ordenamiento que normará el procedimiento en casos de Hostigamiento y Acoso sexual en el ámbito municipal, que le da efectividad al derecho de acceso a la justicia para las mujeres.

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en lo dispuesto en los artículos 1, 115 y 133 de la Constitución Federal, 86 de la particular del Estado, y demás relativos de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; así como los propios del Código de Gobierno Municipal de Guadalajara,



citados en el proemio de la presente iniciativa, someto a su consideración del Ayuntamiento Constitucional de Guadalajara, la siguiente iniciativa de:

DECRETO CON TURNO A COMISIÓN, QUE TIENE POR OBJETO LA CREACIÓN DEL REGLAMENTO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE GUADALAJARA.

ARTÍCULO PRIMERO. Se crea el Reglamento para Prevenir, Sancionar y Erradicar el Hostigamiento y Acosos Laboral del Municipio de Guadalajara, para quedar como siguen:

REGLAMENTO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL EN EL MUNICIPIO DE GUADALAJARA.

**TÍTULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES
CAPÍTULO ÚNICO
Del objeto del reglamento**

Artículo 1. Las disposiciones del presente reglamento son de orden e interés público y observancia general en el Municipio de Guadalajara. A falta de disposición expresa se atenderá a lo dispuesto en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

Artículo 2. El presente reglamento tiene por objeto prevenir, sancionar y erradicar las conductas de acoso y hostigamiento sexual cometidas por las o los servidores públicos del Ayuntamiento de Guadalajara en el ejercicio de sus funciones, con la



finalidad de eliminar ésta y otras prácticas lesivas en contra de las mujeres y de las personas en general que acuden a solicitar algún servicio al gobierno municipal.

Artículo 3. Para los efectos del presente reglamento se entiende por:

I. Hostigamiento sexual: como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, expresándose en conductas físicas, verbales o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva, sin importar el sexo de la víctima. Así como amenazas en la pérdida de estabilidad laboral si no se accede a favores sexuales. Independientemente de que se realice en uno o varios eventos;

II. 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. Se expresa cuando una persona con fines o móviles lascivos asedia o acosa sexualmente a otra persona de cualquier sexo;

III. Servidoras y servidores, trabajadoras/es públicos: Las personas que tengan una relación laboral en el Ayuntamiento de Guadalajara, con sus dependencias municipales y sus organismos desconcentrados y descentralizados, servicios subrogados o concesionados, y en todo caso los señalados en la Ley de Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios. Sin importar su puesto, si cuentan o no con base, si son empleados de confianza, o por contrato, o laboran de forma temporal; y

IV. Comité Municipal: La instancia municipal que dará seguimiento a las quejas y/o denuncias de casos de hostigamiento y acoso sexual laboral de las y los servidores públicos en el Ayuntamiento de Guadalajara.



TÍTULO SEGUNDO

DE LA INTEGRACIÓN DEL COMITÉ MUNICIPAL PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO I

Del Comité y su integración

Artículo 4. El comité es el órgano encargado de prevenir, investigar, documentar, resolver y sancionar las quejas y denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual, presentadas por las y los servidores públicos del ayuntamiento o cualquier otra persona, en contra de servidores/as de la administración municipal.

Las y los integrantes de dicho comité no recibirán remuneración alguna por dicha labor ya que su encargo es honorífico.

Artículo 5. El comité en contra del hostigamiento y acoso sexual del ayuntamiento de Guadalajara se integrará de la siguiente forma:

- I. Por la o el Presidente municipal, quien presidirá dicho comité; el cual podrá nombrar a un representante que concurra a las sesiones de trabajo del comité;
- II. Por la o el Presidente de la Comisión Edilicia de Derechos Humanos e Igualdad de Género;
- III. Por la Directora General del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, quien fungirá como Secretaria Técnica del Comité;
- IV. Por el o la persona responsable de la Contraloría Ciudadana del Ayuntamiento;
- V. Por la o el Director de la Consejería Jurídica;



VI. Por la o el Director de Recursos Humanos del Ayuntamiento;

VII. Por el o la representante de la Comisión Estatal de Derechos Humanos Jalisco;

VIII. Por el o la Secretaria General del Sindicato Mayoritario de las y los servidores públicos del Ayuntamiento de Guadalajara; y

IX. Por el o la representante de una asociación civil u organismo no gubernamental con amplia trayectoria en temas de género, a invitación de la Secretaria Técnica.

CAPÍTULO II

De las atribuciones del Comité

Artículo 6. Para el efectivo cumplimiento de sus funciones el Comité en contra del hostigamiento y/o acoso sexual del Ayuntamiento de Guadalajara tendrá las siguientes atribuciones:

I. Recibir, investigar, documentar, sustanciar, resolver y, en su caso, sancionar las quejas o denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual presentadas por las o los servidores públicos del ayuntamiento, o cualquier persona, en contra de servidoras y servidores públicos del gobierno municipal, por conducto de la autoridad municipal competente;

II. Ordenar sin dilación alguna se otorguen las medidas cautelares y de protección necesarias y en todo caso, las que establezcan las leyes y ordenamientos en la materia;



III. Llevar a cabo la prevención y atención de los casos de hostigamiento y/o acoso sexual. En su caso realizar asesoría, seguimiento, así como capacitar, informar y diagnosticar las situaciones particulares que se presentan;

IV. Facilitar la presentación de quejas y/o denuncias;

V. El Comité coadyuvará con la Comisión Estatal de Derechos Humanos en el seguimiento de las recomendaciones que al efecto emita sobre casos denunciados de hostigamiento y/o acoso en el Ayuntamiento de Guadalajara;

VI. Entregar al área de Contraloría Ciudadana y Recursos Humanos, el informe y resultado de la investigación de la queja, en el caso de que vaya enfocada a la denuncia penal, será asesorado jurídicamente por las y los integrantes del Comité o en su caso, coadyuvar con otras dependencias y/o asociaciones especializadas;

VII. El Comité tomará las medidas necesarias para que la persona afectada no sufra consecuencias, represalias, amenazas ni cualquier otra acción u omisión que atente contra su dignidad humana por haber presentado la queja y/o denuncia;

VIII. Fomentar las Políticas de igualdad y no discriminación con perspectiva de género, salvaguardando los derechos humanos de las y los servidores públicos, Implementar acciones preventivas como, programas de difusión y actividades para erradicar el hostigamiento y acoso sexual en el Ayuntamiento;

IX. Promover un ambiente de respeto y armonía laboral;

X. Supervisar la ejecución de las sanciones impuestas a los y las servidoras/es públicos responsables;



XI. Instruir al área jurídica del ayuntamiento para que asesore al servidor/a público/a o el o la ciudadana para la interposición de la denuncia penal que en su caso corresponda, y

XII. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO III

Del procedimiento

Artículo 7. El procedimiento mediante el cual se entable una queja o denuncia ante el Comité Municipal, estará sujeto a las siguientes disposiciones:

I. La Secretaria Técnica brindara asesoría jurídica con perspectiva de género para la interposición de la denuncia o queja;

II. Las quejas o denuncias hechas por las y los servidores públicos o las y los ciudadanos serán interpuestas de forma verbal o escrita, directamente ante la oficina de la Contraloría Ciudadana.

Si la denuncia se presentará de forma verbal él o la servidora pública que la reciba solicitará se levante un acta la cual deberá firmar junto con la presunta víctima y los testigos que corresponda de conformidad con la normativa interna.

De la misma forma se procederá cuando la denuncia se presente vía telefónica y/o por medios electrónicos.

III. Las quejas o denuncias deberán contener los requisitos siguientes:

a) Nombre completo, dirección, teléfono o correo electrónico si lo tuviere, área de adscripción y puesto de la víctima;



b) Nombre completo o apodo, cargo, dirección o dependencia municipal donde labora el servidor/a presunto/a responsable; y

c) Descripción clara y detallada de los hechos que dieron lugar a la queja o denuncia de u hostigamiento y/o acoso sexual, haciendo énfasis en las circunstancias de modo, tiempo y lugar.

Artículo 8. Una vez enterada la Contraloría Ciudadana de la queja o denuncia, solicitará se convoque, dentro de los 5 días hábiles siguientes, a sesión del comité a efecto de llevar a cabo el proceso a que alude el artículo cuarto del presente reglamento, ordenando se realicen todas las acciones necesarias a efecto de facilitar el trabajo de investigación de las y los integrantes del mismo.

Artículo 9. Sí de los hechos denunciados se observara que la misma se entabla en contra de alguno de los integrantes del comité, o que existiere un interés directo, éste deberá excusarse del conocimiento de los hechos y se ordenará cubrir su lugar con un abogado o abogada del área jurídica del ayuntamiento a propuesta del presidente/a municipal.

Artículo 10. El Comité en contra del hostigamiento y/o acoso sexual del Ayuntamiento de Guadalajara, contará con un plazo máximo de seis meses para resolver de manera definitiva la recomendación correspondiente. Dicho plazo iniciará a partir de la presentación de la querrela ante los órganos encargados de recibirla. Para el caso de la imposición de las sanciones a que hubiere lugar se atenderá a los plazos dispuestos en Ley de Responsabilidades Políticas y Administrativas del Estado de Jalisco.

Artículo 11. Una vez que el Comité tenga conocimiento del caso, este contará con diez días hábiles para solicitar a la o el quejoso ampliar o aclarar algún punto que considere necesario en aras de brindar mayor certeza a su queja o denuncia.



Artículo 12. El presidente del Comité garantizará en todo momento el derecho de audiencia y defensa de la o el servidor/a pública/o presunta/o responsable, por lo que será mandado llamar a efecto de que comparezca ante dicho órgano; haciéndole saber el motivo de su visita, así como el derecho o derechos que tiene para defenderse de las imputaciones que se le hacen.

Artículo 13. El o la servidor/a presunto/a responsable contará con un plazo de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación, para manifestar por escrito lo que a su interés legal convenga.

Si no lo hiciere se tendrán como ciertas dichas imputaciones por lo que se citará a los integrantes de dicho comité para resolver en definitiva lo que de acuerdo al presente reglamento proceda.

Artículo 14. Transcurridos los plazos anteriores, el comité abrirá un periodo de quince días hábiles para recibir todo tipo de pruebas, dicho plazo no será computado en el caso de las pruebas supervenientes, salvo las que atenten o sean contrarias a derecho.

Artículo 15. Cerrado el periodo a prueba el comité se avocará a la valoración objetiva de las pruebas salvaguardando los principios y derechos: al trabajo, a la igualdad, a la no discriminación, a la educación, a su libertad sexual, a la salud, a una vida libre de violencia, a la privacidad, imparcialidad, confidencialidad y transparencia para todas las partes, de manera responsable, profesional y ética.

Artículo 16. Una vez hecha la valoración de las pruebas el comité emitirá sin dilación su resolución definitiva del caso, misma que deberá publicarse en la Gaceta Municipal una vez transcurrido el plazo para la interposición del recurso a que alude el presente reglamento omitiendo el nombre de la víctima.



CAPÍTULO IV

De las medidas cautelares y de protección

Artículo 17. Las víctimas de hostigamiento y/o acoso sexual podrán solicitar el otorgamiento de medidas cautelares y de protección cuando manifiesten razón fundada para hacerlo y se ponga en peligro su integridad física o psicológica.

Artículo 18. Las medidas cautelares y de protección que podrá otorgar el Comité por conducto de su presidente/a consistirán en:

I. Inmediatamente que lo solicite se reubicará al agresor en tanto se resuelva de fondo la denuncia planteada;

II. Se le brindará protección policial en caso de ser necesario para la víctima y para los testigos de cargo, y

III. Atención médica, psicológica y jurídica gratuita por conducto de las dependencias de la administración pública municipal.

Artículo 19. En todo el proceso se garantizará absoluta confidencialidad sobre el contenido de la denuncia y sobre los o las denunciantes y denunciados/as, hasta en tanto no exista resolución final del caso.

Las violaciones a las disposiciones anteriores cometidas por algún integrante del comité o cualquier servidora/or público relacionado con el proceso, darán lugar a las sanciones previstas en el presente reglamento.

TÍTULO TERCERO



DE LAS SANCIONES

CAPÍTULO ÚNICO

De las sanciones administrativas

Artículo 20. Para efecto de la imposición de las sanciones en contra de las y los servidores públicos que incurran en alguna de las conductas que contempla el presente reglamento se atenderá a la siguiente clasificación de acuerdo a su gravedad:

I. Faltas leves: Se consideraran como faltas leves el uso de palabras, chistes, gestos, fotos, y cualquier otro material o envío de mensajes de carácter sexual indeseables y ofensivos para quienes los tienen a su vista o los reciban (calendarios, correos electrónicos, protectores de pantalla y otros) o que utilice el cuerpo humano como objeto sexual y que por su contenido erótico, sexual o pornográfico, resulten hostiles, humillantes, degradantes y ofensivos para la persona que los recibe, o los vea en las oficinas del área de su adscripción y que ofendan la dignidad de las servidoras o servidores públicos de la misma o de las o los ciudadanos que acudan a solicitar algún servicio o realizar algún trámite.

II. Faltas graves: Se consideran como faltas graves los acercamientos corporales, pellizcos, tocamientos, rozamientos y otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y que resultan ofensivos para quien los reciba. También incurrirán en faltas graves:

a) La servidora o el servidor público que entorpezca o atrase una investigación o se negare a declarar o brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia dentro del plazo indicado en este Reglamento;

b) Que incumpla con los deberes de confidencialidad y colaboración contemplados en el presente Reglamento;



c) Que en su carácter de servidor/a público/a responsable incurra en conductas que entorpezcan el debido proceso a consideración del comité;

d) Las y los servidores públicos/as que incumplan la ejecución de la sanción impuesta por el comité;

III. Faltas gravísimas: Se considerarán como faltas gravísimas, todos aquellos requerimientos de conductas sexuales que impliquen:

a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de empleo;

b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo o de ascenso;

c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, ascensos, o estudios de capacitación.

Artículo 21. De conformidad con el artículo anterior y de acuerdo a la gravedad de la falta se aplicarán las siguientes sanciones:

I. Las faltas leves serán sancionadas con amonestación por escrito que será acumulada al expediente personal del acosador/a u hostigador/a;

II. Las faltas graves serán sancionadas con suspensión sin goce de sueldo de tres hasta por treinta días;



III. Las faltas gravísimas se sancionarán con la separación del cargo o cese justificado sin causa imputable al ayuntamiento, independientemente de las sanciones de tipo penal a que se haga acreedor/a, y

IV. Las demás que se señalen en otras normas legales aplicables al caso.

Al servidor público que reincida en las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual le será aplicada la sanción de la fracción tercera de este artículo.

TITULO CUARTO

DE LOS RECURSOS

CAPÍTULO ÚNICO

Del recurso de revisión

Artículo 22. En contra de la resolución definitiva que dicte el comité procederá el recurso de revisión que deberá interponerse ante el o la titular de la sindicatura municipal dentro de los cinco días hábiles siguientes en que se le notifique la misma, mismo que resolverá la Consejería Jurídica del gobierno municipal de Guadalajara.

TITULO QUINTO

DE LA PREVENCIÓN

CAPÍTULO UNICO

De las medidas de prevención

Artículo 23. Es obligación de todos/as servidores/as públicos/as que ejerzan un cargo de dirección y que tenga personal a su cargo, dar a conocer el presente reglamento y los alcances del mismo.

Artículo 24. La Dirección de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Guadalajara y las y los Directores/as de los Organismos Públicos Descentralizados tendrán el



deber de realizar campañas que tengan como objetivo el difundir en todas las áreas de la administración pública municipal todo tipo de material informativo que contenga el procedimiento a seguir en casos de hostigamiento y/o acoso sexual en contra de cualquier servidor/ra público o ciudadano/a.

De la misma forma realizará cursos, talleres y pláticas informativas que tengan como propósito prevenir casos de hostigamiento y/o acoso sexual en la administración municipal.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Publíquense el presente ordenamiento en la Gaceta Municipal de Guadalajara.

SEGUNDO. El presente ordenamiento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Municipal de Guadalajara.

TERCERO. Quedan derogadas las disposiciones de orden municipal que se opongan al presente decreto.

CUARTO. Una vez publicadas las presentes disposiciones, remítase un tanto de ellas al Congreso del Estado, para los efectos de la fracción VII del artículo 42 de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco.

ATENTAMENTE

“2021, AÑO DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN EL ESTADO DE JALISCO”

REGIDORA SOFÍA BERENICE GARCÍA MOSQUEDA

Regidor
F. TOMÁS BRAVO PADILLA