



Presidencia



Gobierno de
Guadalajara

**AL H. AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DEL MUNICIPIO
DE GUADALAJARA, JALISCO.**

PRESENTE:

El que suscribe Licenciado **ISMAEL DEL TORO CASTRO**, en mi carácter de Presidente Municipal del Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Guadalajara, Jalisco, de conformidad con los artículos 3, 10, 41 fracción I de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco, 7 del Reglamento de la Administración Pública Municipal de Guadalajara, 76 fracción I, 78 y 81 fracción II del Reglamento del Ayuntamiento de Guadalajara; y demás relativos aplicables que en derecho corresponda; tengo a bien someter a la elevada y distinguida consideración de éste H. Cuerpo Edilicio en Pleno, la iniciativa de **ordenamiento municipal con turno a comisión, misma que tiene por objeto aprobar el Protocolo para Atender Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara**; de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- Una de las prioridades de este Gobierno Municipal, es darle continuidad a la transformación de nuestra ciudad, en busca de convertirlo en un referente a nivel nacional, que se distinga por su orden, tranquilidad, inclusión, liderazgo y buen gobierno; en este tenor, en primer término se necesita de la participación de todos los que integran la estructura gubernamental, esto con la finalidad de incidir de manera positiva en la consolidación de una nueva estructura social.

II.- Una de las visiones de este gobierno, busca centrar el ejercicio del servicio público en la ciudadanía en general, sus necesidades y su desarrollo integral, partiendo del principio del reconocimiento de la dignidad humana como valor trascendental y supremo, en estrecha relación con los derechos humanos contemplados en diversos instrumentos de orden internacional, así como en la legislación nacional y local. En este orden de ideas, la Suprema Corte de Justicia de la Nación se pronunció, aprobando la siguiente tesis de jurisprudencia:

"DIGNIDAD HUMANA. CONSTITUYE UNA NORMA JURÍDICA QUE CONSAGRA UN DERECHO FUNDAMENTAL A FAVOR DE LAS PERSONAS Y NO UNA SIMPLE DECLARACIÓN ÉTICA.

*La dignidad humana no se identifica ni se confunde con un precepto meramente moral, sino que se proyecta en nuestro ordenamiento como un bien jurídico circunstancial al ser humano, merecedor de la más amplia protección jurídica, reconocido actualmente en los artículos 1o., último párrafo; 2o., apartado A, fracción II; 3o., fracción II, inciso c); y 25 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En efecto, el Pleno de esta Suprema Corte ha sostenido que la dignidad humana funge como un principio jurídico que permea en todo el ordenamiento, pero también como un derecho fundamental que debe ser respetado en todo caso, cuya importancia resalta al ser la base y condición para el disfrute de los demás derechos y el desarrollo integral de la personalidad. Así las cosas, la dignidad humana no es una simple declaración ética, sino que se trata de una norma jurídica que consagra un derecho fundamental a favor de la persona y por el cual se establece el mandato constitucional a todas las autoridades, e incluso particulares, de respetar y proteger la dignidad de todo individuo, entendida ésta -en su núcleo más esencial- como el interés inherente a toda persona, por el mero hecho de serlo, a ser tratada como tal y no como un objeto, a no ser humillada, degradada, envilecida o cosificada."*¹

En virtud de lo anterior, resulta clara la alta responsabilidad que por mandato constitucional tenemos las instituciones públicas y privadas de garantizar el respeto a la dignidad de las personas, así como el acceso al ejercicio de los derechos humanos, lo cual, en el caso de este Gobierno municipal, además de tomarse como una obligación, constituye un compromiso adquirido.

III.- En este contexto, es importante mencionar que este Municipio tiene como objetivo impulsar estrategias que permitan incorporar los criterios de igualdad, libertad y no discriminación en las estructuras orgánicas, la planeación, el diseño y la adopción de prácticas institucionales que agreguen valor a su vida organizacional. Con el firme

¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jurisprudencia. Décima Época. Registro: 2012363. Instancia: Primera Sala. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 33. Tomo II, Página: 633, México 26 de agosto de 2016.



Presidencia



Gobierno de
Guadalajara

compromiso de eliminar las formas de violencia que presentan en el ámbito laboral, mismas que resultan contrarias a los derechos fundamentales de las personas e impiden su sano desarrollo, además de que merman su productividad, la capacidad de gestión, obstaculizan en gran medida la consecución de las metas institucionales y afectan el entorno laboral.

IV.- Bajo ésta visión es que nos encontramos trabajando para que no solo los servicios que brindamos a nuestra comunidad sean eficientes; sino que también nuestros ámbitos de trabajo municipal, sean espacios en donde imperen los principios de democracia, igualdad, libertad, tolerancia, no discriminación y respeto a la dignidad de todo ser humano.

V.- Asimismo, con la intención de materializar nuestra visión, el pasado 6 de marzo, en el marco del Día Internacional de la Mujer, suscribimos un documento que contiene 10 compromisos que asume este gobierno municipal, en favor de las niñas y mujeres de nuestra ciudad, entre los que se encuentra el crear un Protocolo que establezca las rutas de atención a quejas al interior del ayuntamiento de Guadalajara por actos de acoso y hostigamiento sexual.

VI.- Este Protocolo busca establecer procedimientos claros, confidenciales e imparciales, respecto a posibles quejas que puedan presentarse por motivos de hostigamiento y acoso sexual; pero sobre todo, tiene como finalidad concientizar a las personas que laboran en las dependencias y entidades municipales, sobre la necesidad de erradicar toda práctica cultural que violente los derechos humanos y a su vez, afecta el desarrollo social de las personas, lo que de manera consecuente, se refleja en la atención y servicios que otorgamos a la sociedad.

VII.- La presentación de este Protocolo responde a una necesidad que se confirma con los resultados arrojados en un ejercicio realizado en el año 2018 por parte del Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, el cual se denominó *Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno Municipal de Guadalajara*, en el cual participaron 12,427 personas trabajadoras del municipio, de las cuales 4,182 fueron mujeres y 8,245 hombres. Dicho diagnóstico tuvo por objetivo identificar y visibilizar las desigualdades y violencias causadas por razones de género en las relaciones y situaciones que se desarrollan entre las mujeres y hombres de la

administración pública municipal, así como profundizar en el conocimiento de la cultura institucional, el acoso laboral, la corresponsabilidad de la vida familiar, laboral y personal, así como en situaciones de hostigamiento y acoso sexual.

VIII.- Entre las conclusiones emanadas de dicho diagnóstico se encuentran las siguientes:

"En la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Guadalajara ya hay algo de camino avanzado, pero se necesita consolidar algunas áreas cruciales para generar espacios laborales incluyentes y con igualdad de género. La erradicación de la violencia, el acoso y hostigamiento sexual, la eliminación de toda discriminación y la capacitación en estos temas con puntos importantes en los que se debe comenzar a andar de manera inmediata para asegurar los objetivos planteados.

Si bien en todos los rubros se encontraron retos importantes, es menester señalar que la Administración Pública Municipal del Ayuntamiento de Guadalajara brinde principal atención a aquellos en donde hay violencia física, psicológica o de cualquier otra índole de por medio. Mientras que la mayoría de las personas encuestadas no ha sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, ni se les han pedido favores sexuales a cambio de privilegios laborales, estas prácticas violentas siguen existiendo y se debe trabajar para su erradicación.

De manera general, una conclusión importante del presente diagnóstico es que las mujeres perciben las desigualdades dentro de sus dependencias en mayor medida que los hombres..."²

IX.- En estrecha relación con lo aquí señalado se encuentran los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, INEGI, que señalan lo siguiente respecto al ámbito laboral:

² Diagnóstico de Cultura Institucional con Perspectiva de Género del Gobierno Municipal de Guadalajara. Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara. 6. Conclusiones, páginas 167 y 168.



Presidencia



Gobierno de
Guadalajara

*"El 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo. La discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional como las humillaciones, degradación e intimidación son los tipos de violencia más frecuentes en el trabajo."*³

X.- Esta realidad nos lleva a dejar el manifiesto de que en Guadalajara no estamos dispuestos a contar con una persona más que sea violentada en los espacios laborales, estamos luchando por erradicar la prácticas de acoso en las calles pero no podemos dejar de lado lo que ocurre en casa, al interior de este gobierno municipal. Por ello, es prioridad contar con lineamientos claros y específicos que establezcan las acciones que deben realizarse para identificar y atender las quejas por hostigamiento y acoso sexual, debemos dejar de lado la normalización de conductas nocivas que tanto afectan la dignidad de las personas víctimas de este tipo de violencias y velar porque nuestra ciudad no aporte ni un dato más para estas estadísticas.

Es por todo lo aquí expuesto que se propone la emisión del "Protocolo para Atender Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara", a la par que estamos trabajando de manera constante en la prevención para la erradicación de estas prácticas en el servicio público municipal. La intención es que en el proceso de estudio y dictaminación de la presente propuesta, se realicen mesas de trabajo en las que participen el Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, la Contraloría Ciudadana, la Dirección General Jurídica Municipal, la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad de Integración y Dictaminación de la Secretaría General, entre otras áreas que se consideren convenientes, a efecto de que tomando como base el documento que contiene la presente iniciativa, puedan emitirse las Disposiciones Administrativas de Aplicación del Protocolo para Atender Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara.

XI.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Reglamento del Ayuntamiento de Guadalajara, se establece que la aprobación de la presente iniciativa tiene únicamente repercusiones jurídicas y sociales; las primeras en el sentido de que se

³ Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Boletín de prensa 379/17. Del 18 de agosto de 2017. México. Página 2.

propone emitir un documento normativo al que deberán ajustarse los servidores públicos pertenecientes a la estructura orgánica municipal, que intervengan en una situación que se encuadre en los supuestos contenidos en dicho documento. Sin embargo las repercusiones de tipo social son las de mayor importancia y trascendencia, ya que este protocolo constituye un enorme paso hacia la visualización de esta problemática y, sobre todo, será el instrumento que nos permita tener conocimiento puntual del actuar para brindar la correcta atención y protección de las víctimas de este tipo de violencia al interior del gobierno municipal.

Por todo lo anteriormente expuesto y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 78, 79 y 90 del Reglamento del Ayuntamiento de Guadalajara, someto a la elevada consideración de esta asamblea para su aprobación y autorización la presente iniciativa de ordenamiento con turno, misma que contiene los siguientes puntos de:

ACUERDO

PRIMERO.- El Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Guadalajara, aprueba y autoriza el turno a la Comisión Edilicia de Gobernación, Reglamentos y Vigilancia como convocante y a la de Derechos Humanos e Igualdad de Género, por ser materia de sus respectivas competencias a efecto de estudiar, analizar y en su caso aprobar el "Protocolo para Atender Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara", mismo que se adjunta al presente como Anexo 1.

SEGUNDO.- El Ayuntamiento Constitucional del Municipio de Guadalajara, instruye al Presidente de la Comisión Edilicia convocante, para que realice diversas mesas de trabajo con las siguientes dependencias: el Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara, la Contraloría Ciudadana, la Dirección General Jurídica Municipal, la Dirección de Recursos Humanos y la Unidad de Integración y Dictaminación de la Secretaría General, entre otras áreas, todas ellas pertenecientes a la estructura municipal que se consideren convenientes, a efecto de que apoyen en la dictaminación del "Protocolo para Atender Quejas por Hostigamiento y Acoso Sexual.



Presidencia



Gobierno de
Guadalajara

TERCERO.- Notifíquese al Presidente de la Comisión Edilicia de Gobernación, Reglamentos y Vigilancia, para que se avoque al estudio de la presente y emita el dictamen correspondiente para los efectos legales a que haya lugar.

ATENTAMENTE

Guadalajara, Jalisco. A 28 de marzo del año 2019.
"2019, Año de la Igualdad de Género en Jalisco"

LIC. ISMAEL DEL TORO CASTRO.

Presidente Municipal del H. Ayuntamiento de Guadalajara, Jalisco.

