



Sala de
Regidores



Gobierno de
Guadalajara

10:26 hrs
02 JUN. 2025 Limón

RECIBIDO

Secretaría General
Ayuntamiento de Guadalajara

Sin anexo
y en digital

INTEGRANTES DEL AYUNTAMIENTO CONSTITUCIONAL DE GUADALAJARA PRESENTES

La que suscribe **Luz María Alatorre Maldonado**, regidora del Ayuntamiento de Guadalajara, con fundamento en los artículos 41 fracción II, 42 fracción VI y 50 fracción I, de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; 90, 91 fracción I y 92 del Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara y demás relativos aplicables que en derecho corresponda, someto a la consideración de este H. Pleno, la presente **iniciativa de acuerdo con turno a comisión**, que tiene por objeto realizar mesas de trabajo para generar un Protocolo Especializado en casos de Hostigamiento y Acoso Sexual en la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara, con la finalidad de que se actúe con debida diligencia para prevenir, atender, erradicar y sancionar dichas conductas, lo anterior de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- El artículo 115 fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que los ayuntamientos tendrán facultades para aprobar, de acuerdo con las leyes en materia municipal que deberán expedir las legislaturas de los Estados, los bandos de policía y gobierno, los reglamentos, circulares y disposiciones administrativas de observancia general dentro de sus respectivas jurisdicciones, que organicen la administración pública municipal, regulen las materias, procedimientos, funciones y servicios públicos de su competencia y aseguren la participación ciudadana y vecinal y; en su fracción III refiere las funciones y servicios públicos que el municipio tiene a su cargo, siendo una de ellas la Seguridad Pública, la cual se regirá en los términos del artículo 21 constitucional que prevé que sus fines son: salvaguardar la vida, las libertades, la integridad y el patrimonio de las personas, de conformidad con lo dispuesto en el diverso artículo 4° de nuestra carta magna que garantiza los deberes reforzados de protección del Estado con las mujeres, adolescentes, niñas y niños, así como también, que la actuación de las instituciones de seguridad pública se regirá por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, profesionalismo y honradez, por la perspectiva de género y el respeto a los derechos humanos.

II.- Conforme a lo dispuesto en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, reglamentaria del artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en materia de protección del derecho de las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias y, a los deberes reforzados del Estado, tanto la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad



La Ciudad que
te cuida



Sala de Regidores

con los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres ratificados por el Estado mexicano y, tales medidas garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida promoviendo su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Dentro de los tipos de violencia que expresamente identifica la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se encuentra la "violencia sexual", que se define como: *"cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto"*

Como modalidades de tal violencia, el artículo 10 de la ley en comento, define la violencia laboral y docente como: *"aquella que se ejerce 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 contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual."*, mientras que el diverso artículo 13 define al "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 que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y; por "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. Ambos supuestos constituyen violencia de género y los mismos pueden estar incluidos dentro de la violencia laboral o docente.

Por otra parte, el artículo 16 Bis de esta Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, también identifica el acoso sexual en espacios públicos como otra modalidad de violencia en la comunidad y lo define como: *"una forma de violencia que conlleva un abuso de poder respecto de la víctima, sin que medie relación alguna con la persona agresora. Se manifiesta a través de una conducta física o verbal de connotación sexual no consentida ejercida sobre una o varias personas, en espacios y medios de transporte públicos, cuya acción representa una vulneración a los derechos humanos."*, mientras que su artículo 18 define a la "violencia institucional" como: *"los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia"*, y por tanto, el diverso artículo 19 impone a los tres órdenes de gobierno la obligación de organizar el aparato gubernamental de manera



tal que sean capaces de asegurar, en el ejercicio de sus funciones, el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Esta Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en su artículo 15 establece acciones que los tres niveles de Gobierno deben implementar en un caso que se presente el hostigamiento o acoso sexual, entre otros: *III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión... IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobrevictimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo; V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas; VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja"*

Cabe destacar que la Ley General señala expresamente que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son conductas sancionables incluso por la vía penal, lo que refuerza la necesidad de combatirlas desde el ámbito administrativo y que toda acción u omisión que conlleve a la violación de los derechos humanos de las mujeres víctimas deberá ser investigada, sancionada y reparada con perspectiva de género conforme a la normatividad aplicable.

III.- La Ley General del Sistema Nacional de Seguridad Pública por su parte, establece en sus artículos 6 y 99 que las Instituciones de Seguridad Pública serán de carácter civil, disciplinado y profesional, su actuación se registrará además, por los principios de legalidad, objetividad, eficiencia, honradez, y respeto a los derechos humanos, por lo que sus Integrantes deberán sujetar su conducta a la observancia de las leyes, órdenes y jerarquías, así como a la obediencia y al alto concepto del honor, de la justicia y de la ética. La disciplina demanda respeto y consideración mutua entre quien ostente un mando y sus subordinados y conforme al artículo 101, el régimen disciplinario se ajustará a los principios establecidos en la Constitución Federal, la propia ley y los ordenamientos legales aplicables y comprenderá los deberes, las correcciones disciplinarias, las sanciones y los procedimientos para su aplicación.

Además, el diverso artículo 39 de esta ley citada, señala que se debe integrar y consultar la información relativa a la operación y desarrollo policial para su registro y seguimiento en el Sistema Nacional de Información.

IV. La Ley del Sistema de Seguridad Pública para el Estado de Jalisco establece en el artículo 59 como principios de actuación de los integrantes de las instituciones de seguridad pública, el deber de realizarla, entre otros, bajo los siguientes lineamientos: I.



Velar por el respeto irrestricto de los derechos humanos consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y de las garantías para su protección y los otorgados en la particular del Estado; II. Cumplir sus funciones con absoluta imparcialidad, sin discriminación alguna;...VI. Mantener un trato digno y respetuoso en las relaciones con sus superiores e inferiores, así como para las personas privadas de su libertad.

El artículo 93 establece que la disciplina en el servicio comprende el aprecio de sí mismo, la pulcritud, los buenos modales, la carencia de vicios, entendidos éstos como la falta de rectitud o defecto moral en las acciones, la puntualidad en el servicio, la exactitud en la obediencia, el escrupuloso respeto a las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas, así como lo relativo al ceremonial y protocolo que demanda respeto y consideración mutua entre quien detente una jerarquía y sus subordinados.

Dentro de las causales de sanción en esta ley estatal citada, el artículo 106 establece entre otras: XIV. Cometer actos inmorales o de corrupción durante su servicio; XV. Incurrir en faltas de probidad u honradez, o en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra de sus superiores jerárquicos o compañeros, o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

V.- Desde el derecho punitivo, el artículo 176-Bis del Código Penal para el Estado Libre y Soberano de Jalisco, tipifica tales conductas y sanciona con mayor severidad a quien las cometa siendo servidor público. señalando que: *"Comete el delito de hostigamiento sexual el 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, al responsable se le impondrán de dos a cuatro años de prisión. Comete el delito de acoso sexual el que con fines o móviles lascivos asedie o acose sexualmente a otra persona de cualquier sexo, al responsable se le impondrá sanción de uno a cuatro años de prisión. Si el acosador u hostigador fuese servidor público y utilizase medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior, se le destituirá de su cargo. Estos delitos sólo serán perseguidos por querrela del ofendido o de su legítimo representante, salvo que se trate de un incapaz o menor de edad en cuyo caso se procederá de oficio."*

VI.- En el municipio de Guadalajara, el actuar policial se encuentra normado por el Reglamento Interno y de Carrera Policial de la Comisaria de Seguridad Ciudadana de Guadalajara que establece las bases para el desempeño de la función de seguridad pública y, también se cuenta con el Reglamento para Vigilar la Actuación de los Elementos Operativos de la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara que establece las bases para regular los procedimientos administrativos instaurados por los hechos meritorios o demeritorios que se susciten con motivo del ejercicio de sus funciones



sin embargo, existe una ausencia normativa y las conductas de hostigamiento y acoso sexual cometidas por personas elementos de los cuerpos policiales de la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara, actualmente para su sanción se subsumen en actos como: ademanes ofensivos, faltas de probidad, o actos inmorales. Lo anterior por no encontrarse armonizados con el derecho convencional, las leyes general y estatal del derecho de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, ni al código penal local.

VII. El actual Gobierno de Guadalajara, ha asumido el compromiso de fomentar un clima laboral libre de violencia y discriminación, impulsando políticas de cero tolerancia hacia el hostigamiento y acoso sexual y cuenta con las "Disposiciones Administrativas que Establecen el Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara" y las "Disposiciones Administrativas de Aplicación del Protocolo para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual en las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Municipal de Guadalajara", sin embargo, debe tomarse en cuenta la necesidad y obligación de contar con un protocolo especializado para aquellas dependencias o entidades de la administración pública municipal como la Comisaría que, por la naturaleza del servicio público que prestan, las jornadas laborales, el trabajo en equipo y los espacios que comparten, tanto hombres como mujeres, requieren una regulación y manejo especializado.

La ausencia de un Protocolo especializado para la Comisaría de Seguridad Ciudadana, se traduce en falta de claridad para identificar, prevenir y sancionar la conducta, así como de atención a la víctima y la no adopción de medidas protectoras inmediatas y, con ello se deja de enviar un mensaje claro y se incurre en falta a la debida diligencia, lo cual favorece un ambiente laboral adverso para las posibles víctimas, resultando apremiante garantizar que la Comisaría sea un espacio de trabajo seguro, libre de hostigamiento y acoso sexual para todas las personas que en ella laboran, ya que tales conductas constituyen formas de violencia de género que vulneran la dignidad humana y los derechos fundamentales de las víctimas, obstaculizando su desarrollo laboral y personal.

En particular, dentro de los cuerpos de seguridad pública en donde históricamente y por los roles de género ha predominado el personal masculino que además, en consecuencia son quienes se encuentra en los altos mandos jerárquicos, la reciente llegada de mujeres a la fuerza policial requiere urgentemente prevenir, atender y sancionar la violencia de género, a partir de visibilizarla y atenderla mediante un Protocolo especializado que permita contar con certeza en los canales de denuncia seguros y efectivos, con pasos y acciones claras encaminadas a erradicar las conductas de hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y la atención integral a las víctimas.

VIII.- Tomando en cuenta lo anterior, y en congruencia con las obligaciones nacionales e internacionales que México tiene en materia de derechos de las mujeres, atendiendo a la



Sala de Regidores

Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que dentro de sus observaciones 17 y 18 señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, el cual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho y que este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad y es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil, por lo que de manera concreta específica recomienda la obtención de datos desagregados, medidas jurídicas, preventivas y de cualquier índole, como la construcción de protocolos especializados.

Protocolo especializado en el que se consideren las necesidades especiales laborales que exige el servicio de seguridad pública como son: el trabajo en equipo donde mujeres y hombres patrullan juntos y conviven en los mismos espacios de descanso, cumpliendo jornadas laborales amplias, cambios de adscripción, espacios de descanso y adiestramiento, portación de armamento, jerarquía superior mayoritaria de hombres, etc., la importancia de promover el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo resulta una obligación a cumplir, por ello, transformar los espacios y entorno laboral para promover y garantizar la igualdad sustantiva en un clima libre de violencia de género, implica una obligación inmediata y urgente, máxime los casos que quejas por hostigamiento y/o acoso sexual al interior de la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara.

IX.- En base a lo dispuesto por el artículo 9, fracción XVII, del Reglamento Interno y de Carrera Policial de la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara, que entre otros, le otorga a su titular la atribución de elaborar y expedir manuales, protocolos, lineamientos, procedimientos y dictar acuerdos conforme los cuales deben actuar las policías para el cumplimiento de sus atribuciones, resulta indispensable la construcción de un PROTOCOLO ESPECIALIZADO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO EN LA COMISARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA DE GUADALAJARA, debiendo instruir al Comisario para el cumplimiento de su atribución.

X.- En mérito de lo anteriormente expuesto y con fundamento en el artículo 92, numeral I, inciso c) del Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara, refiero las repercusiones que deriven de llevar a cabo la finalidad de la presente iniciativa.

Jurídicas: Las inherentes al cumplimiento de la normativa en materia del derecho de las mujeres a vivir libres de violencia y al Reglamento Interno y de Carrera Policial de la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara.

Presupuestales: No tiene repercusiones presupuestarias.



Sala de
Regidores

Laborales: No representa repercusiones laborales.

Sociales: Las repercusiones sociales son positivas, especialmente por la certeza de un protocolo especializado en la prevención, atención, sanción y erradicación de las conductas de hostigamiento y acoso sexual al interior de la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara, abonando a la cero tolerancia.

Por lo anteriormente expuesto, tomando en consideración los argumentos previamente referidos y en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 41 fracción II y 50 fracción I de la Ley del Gobierno y la Administración Pública Municipal del Estado de Jalisco; 90, 91 fracción I y 92 del Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara, se pone a consideración del Pleno del Ayuntamiento, la presente iniciativa de decreto con carácter de dictámen, con los siguientes puntos de:

ACUERDO:

PRIMERO.- Se instruye al Comisario General de Seguridad Ciudadana de Guadalajara, para que, conforme a sus atribuciones y facultades previstas en el artículo 9, fracción XVII, genere en la inmediatez que el caso amerita, un protocolo especializado para la prevención, atención, sanción y erradicación de las conductas de acoso y hostigamiento sexual en la Comisaría de Seguridad Ciudadana de Guadalajara, auxiliándose para ello de las dependencias, organismos, o instancias que por sus funciones considere pertinentes.

SEGUNDO.- La Comisión Edilicia de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Respeto a la Diversidad, vigilará el cumplimiento del presente Acuerdo Municipal, conforme a sus atribuciones particulares previstas en el artículo 110, fracción VI, inciso a) del Código de Gobierno del Municipio de Guadalajara, brindando el apoyo y coadyuvancia que el asunto requiere.

TERCERO.- Suscríbase toda la documentación inherente y necesaria para el cumplimiento de este acuerdo por parte del Secretario General de este Ayuntamiento.

ATENTAMENTE

Guadalajara, Jalisco, mayo 2025

"2025 año de Guadalajara, todas y todos por una ciudad limpia"

Regidora Luz María Alatorre Maldonado
Presidenta de la Comisión Edilicia de Derechos Humanos, Igualdad de Género y
respeto a la Diversidad.

