



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Presidencia del Congreso del Estado P r e s e n t e.

La Comisión para la Igualdad de Género de la Sexagésima Quinta Legislatura recibió para efectos de estudio y dictamen, la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III del artículo 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. ELD 528/LXV-I

Por lo anterior, con fundamento en los artículos 89 fracción V, 116 fracciones I y III, y 171 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, sometemos a la consideración de la Asamblea el presente:

D I C T A M E N

I. Competencia

De conformidad con lo dispuesto por las fracciones I y III del artículo 116, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, es competencia de la Comisión para la Igualdad de Género el estudio y conocimiento de los asuntos que se refieran a las iniciativas de ley, reformas y adiciones relacionadas con la igualdad de género; así como las que se relacionen con la discriminación o maltrato por razones de sexo, raza, edad, credo político o religioso, y situación socioeconómica, así como los que se refieran al reconocimiento de condiciones equitativas e igualdad de oportunidades de acceso al desarrollo para las personas. Supuestos que son materia de estudio de la iniciativa señalada en el proemio, y objeto del presente dictamen.

II. Proceso legislativo

La iniciativa ingresó en la sesión ordinaria del Pleno del Congreso del Estado celebrada en fecha 15 de junio del año en curso, turnándose a esta Comisión para su análisis y resolución mediante dictamen.



En reunión celebrada el 26 de junio del año en curso, se radicó la propuesta materia del presente dictamen, y se acordó la metodología a seguir para su análisis, la cual consistió en lo siguiente:

1. Se remitió la iniciativa vía correo electrónico a las diputadas y diputados integrantes de la Sexagésima Quinta Legislatura, al Poder Judicial, a la Secretaría de Gobierno, a la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, a la Fiscalía General del Estado, al Centro de Conciliación Laboral, a la Secretaría de Educación, a la Coordinación General Jurídica de Gobierno del Estado, al Instituto para las Mujeres Guanajuatenses y a las instituciones de educación superior, quienes contaron con un plazo de 15 días hábiles a partir de su notificación para remitir comentarios y observaciones que estimaran pertinentes.
2. Se publicó la iniciativa en la página web de este Congreso del Estado por un término de 15 días hábiles con la finalidad de recibir observaciones o comentarios, mismos que en su caso, fueron compilados por la secretaría técnica de esta Comisión.
3. Una vez concluido el término otorgado, los comentarios y observaciones remitidos se concentraron por la secretaría técnica previo a la instalación de una mesa de trabajo permanente, que se integró por las diputadas esta Comisión, personal asesor de los grupos parlamentarios representados en la comisión y representantes en su caso, de la Fiscalía General del Estado, de la Procuraduría de los Derechos Humanos, del Instituto para las Mujeres Guanajuatenses y de la Coordinación General Jurídica del Poder Ejecutivo, para discutir y analizar las propuestas y observaciones que se hayan recibido.
4. Concluida la consulta y la reunión de trabajo, señaladas en los puntos anteriores, la secretaría técnica elaboró este proyecto de dictamen, lo remitirá a las integrantes de la Comisión y al personal asesor de los grupos y representaciones parlamentarios.
5. La Comisión se reunió para discutir el proyecto de dictamen de la iniciativa y, en su caso, dejarlo a disposición para que se agende en la sesión ordinaria correspondiente.

II.1. En atención a la exposición de motivos de la iniciativa, coincidimos en lo siguiente:

«... La violencia laboral es uno de los problemas de actualidad, tanto para hombres como para mujeres. Aun cuando la presente iniciativa esta direccionada a la protección de las mujeres, no por ello debemos olvidar que el problema es integral porque los trabajadores jóvenes están particularmente expuestos a la violencia en el trabajo debido a que a menudo ocupan puestos subordinados, mientras que las trabajadoras jóvenes están más expuestas a la violencia sexual.

Así, la violencia contra los hombres se dirige sobre todo a aquellos que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes, tanto en el entorno laboral como fuera de él. Los hombres que trabajan en climas laborales altamente violentos o peligrosos y donde las mujeres son minoría o se las excluye por completo.



En tal orden de ideas, es en estos ámbitos de realización de la violencia laboral, en que debe ser abordado y considerado en esta iniciativa para quedar integrados en la actual Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

Igual ocurre con la violencia docente, en la que también deben ser estimados los ámbitos donde se presenta este tipo de violencia que está dirigida por los profesores o profesoras hacia mujeres alumnas, en todos los niveles escolares, aun cuando el legislador decidió establecer en forma conjunta con la violencia laboral en el artículo 6, fracción III de la referida ley, al señalar en forma textual:

"Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:

III. Laboral y docente: es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;"

Es importante destacar que, el artículo 5 de la referida Ley de acceso establece las definiciones de los tipos de violencia que regula esta ley. En tanto, este numeral 6 transcrito, se refiere a los ámbitos donde se presenta la violencia contra las mujeres, por lo que consideramos importante abrir los espectros legales de protección de los ámbitos, lo cual es el objeto de la presente iniciativa.

Sin embargo, antes de formular la propuesta, para justificar nuestra iniciativa consideramos necesario exponer a grandes rasgos los aspectos que estimamos más trascendentes de la violencia o acoso laboral o también conocido como mobbing laboral, exponiendo sus elementos, características, tipología, formas de expresión, daños que produce, Derechos Humanos que violenta, así como hacer referencia a un ejemplo expuesto por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Por ello, exponemos:

La disciplina jurídica ofrece su definición del acoso laboral a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como: "la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta", en su material Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios...»



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

II.2. Como parte de la metodología de estudio y análisis, bajo el principio de parlamento abierto, se recibieron respuestas del Poder Judicial, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, de la Coordinación General Jurídica del Poder Ejecutivo, de la Universidad de Guanajuato y de la Universidad Quetzalcóatl de Irapuato; las cuales se transcriben para su valoración sobre la viabilidad de la propuesta:

Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado Guanajuato

«... La iniciativa tiene por objeto proteger de mejor forma el derecho a una vida libre de violencia de las mujeres, a través de la ampliación de los ámbitos laboral y docente que se encuentran establecidos en la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

Al respecto, el texto vigente de la Ley en cita, señala:

Artículo 6. *Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:*

«...»

III. Laboral y docente: es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual.

*Como referencia, se cita el artículo **10 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia**, que igualmente hace referencia a la violencia laboral y docente, cuya redacción es similar a la ley local, de la siguiente forma:*

ARTÍCULO 10.- *Violencia Laboral y Docente: 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.



Así, la estructura en el marco jurídico de los derechos de las mujeres, es el de describir de forma general los ámbitos docente y laboral dentro de los cuales se presenta la violencia, para luego especificar los actos u omisiones a través de los cuales se pueden configurar estas formas de violencia, es por ello que, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato establece una distinción entre los ámbitos y tipos de violencia laboral y docente.

Estos últimos se encuentran redactados de la siguiente forma en el texto vigente:

Artículo 5. *Los tipos de violencia contra las mujeres son:*

«...»

VI. Violencia laboral: *...la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género;*

VII. Violencia docente: *aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros.*

Por lo tanto, se considera que la adición propuesta en la iniciativa, podría incorporarse de mejor forma en el artículo 5 fracciones VI y VII respectivamente, atendiendo a la estructura de la Ley, ya que en este artículo sí se hace un listado de actos u omisiones a través de los cuales se configuran estas violencias, por lo que se sugiere valorar tal circunstancia.

Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.¹

En este orden de ideas, el concepto mismo de violencia contra las mujeres en México ya hace suya esta característica, misma que queda patente en el artículo 5 fracción IV, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida Libre de Violencia.

¹ <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

ARTÍCULO 5.- Para los efectos de la presente ley se entenderá por:

IV. Violencia contra las Mujeres: Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público;

Por su parte, el artículo 2 fracción XIX de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, dispone lo siguiente:

Artículo 2. Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

«...»

XIX. Violencia contra las mujeres: acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

Tomando en consideración lo anterior, cualquier forma o ámbito de violencia referido por la Ley en la materia, se comprende como una violencia que se puede configurar en el ámbito privado como en el público; por lo que, dicha adición representa un reforzamiento de dicha concepción...»

Fiscalía General del Estado

«...En la Exposición de Motivos de la Iniciativa se mencionan de manera esencial los aspectos que la y los Iniciantes consideran trascendentes respecto a la **violencia o acoso laboral (mobbing laboral)**, como son sus elementos, características, tipología, formas de expresión, daños que produce, Derechos Humanos que violenta y exponen, además, un caso práctico examinado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación sobre este tipo de acoso.

Posteriormente, señalan que el análisis y las opiniones de organismos internacionales, instrumentos, criterios y manuales de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, les permiten [...proponer que la violencia laboral se presenta en ámbitos en los que se produce un exceso o modificación de la jornada laboral, sin remuneración, con la sola finalidad de mantener a la trabajadora más tiempo y lograr su desequilibrio emocional, familiar y a veces hasta psicológico y económico, y que este modo de presión busca que la trabajadora por sí misma renuncie ante la desventajosa situación, pues no recibe el pago adicional correspondiente].



*De igual manera, refieren que en los **ámbitos público y privado** se presenta la violencia laboral contra la mujer al serle asignadas actividades denigrantes, innecesarias o personales, con la intención de «enfadar» a la trabajadora; asimismo, refieren que **otro ámbito donde se presenta esta violencia** es en los cambios de puesto repentinos, sobre todo cuando son de menor importancia, sin justificación, inútiles, cuando no se asignan tareas, se asignan en exceso o su complejidad no es acorde al perfil laboral; así como la asignación de turnos que por los horarios pueden implicar un riesgo para la mujer.*

*Por lo que hace a la **violencia docente**, la Iniciativa establece que ésta se puede dar en los **ámbitos privado o público** y que **se presenta en cualquier nivel de educación**, que es común que [... la calificación se asigne debido a exigencias del docente (regalos, cuotas, participaciones, etc.) o condicionar con invitaciones a salir, comer, cenar, verificar o citas con la alumna a efecto de otorgar la calificación, hasta la agresión verbal o el acoso por vía telefónica o cualquier otro medio de comunicación de la maestra o maestro con las alumnas...], y que cuando no se accede se procede a discriminación dentro del grupo, en clase, equipos, prácticas, laboratorios o eventos académicos, etc.*

En primer término se reconoce el objetivo que persigue la Iniciativa, en tanto pretende complementar las disposiciones jurídicas en beneficio de los derechos fundamentales de las Mujeres y repercutir en el mejoramiento de esquemas jurídicos que permitan optimizar los mecanismos diseñados para atender, prevenir y sancionar cualquier acto de violencia contra dicho sector poblacional.

*En ese sentido, se patentiza **el compromiso y convicción de la FGEG en relación a la consolidación de esquemas y políticas públicas destinadas a promover, proteger y garantizar sus prerrogativas y, primordialmente, la observancia irrestricta de sus derechos a la justicia y a una vida libre de violencia, lo cual asumimos bajo la visión de una procuración de justicia profesional, cercana e imparcial, de conformidad a las disposiciones constitucionales, internacionales y legales que rigen nuestro actuar.***

Ahora bien, del análisis de la Iniciativa, en particular de su Exposición de Motivos, se vislumbra que la reforma para combatir la violencia contra las Mujeres en los ámbitos laboral y docente, se ha diseñado desde un marco referencial general, mencionando supuestos que se encuentran ya previstos dentro de las correspondientes legislaciones laboral y educativa, sin apreciarse con claridad las circunstancias para afirmar que los supuestos a incluir se originan necesariamente como parte de relaciones asimétricas de poder en virtud del género; ponderándose oportuno un replanteamiento de la Iniciativa en el que se precisen las razones por los que dichos supuestos cuentan con un componente de desigualdad de género, que debe ser abordado desde la LAMVLV.



Por otra parte, la enmienda normativa proyectada, se considera, rompería con el diseño estructural de la Ley, en el cual los ámbitos de la violencia son desarrollados tomando en consideración el espacio o ambiente en los que se genera la violencia contra la Mujer, no así incluyendo dentro de éstos un catálogo de las diversas manifestaciones o de tipos o modalidades de violencia que pueden desarrollarse en ellos, como se abundará en siguientes párrafos.

1. CONNOTACIÓN Y DIFERENCIA DE LOS CONCEPTOS «TIPOS DE VIOLENCIA» Y «ÁMBITOS».

De acuerdo al Diccionario de la **Real Academia Española**, la palabra «**ámbito**» tiene los siguientes significados:

1. m. Contorno o perímetro de un espacio o lugar.
2. m. Espacio comprendido dentro de límites determinados.
3. m. Espacio ideal configurado por las cuestiones y los problemas de una o varias actividades o disciplinas relacionadas entre sí.

En esta tesitura, al emplear el vocablo «**ámbito de la violencia contra las mujeres**» se hace referencia al espacio en donde se desarrolla ésta, es decir, su **lugar de ocurrencia**.

A mayor detalle, para clarificar como se ha empleado el concepto de «**ámbito**» en el contexto de la violencia contra las Mujeres, resulta pertinente referir su manejo en los diversos instrumentos normativos nacionales e internacionales atinentes:

La **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** (conocida por sus siglas en inglés **CEVAW**), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993, establece en su artículo primero lo siguiente:

«Artículo 1. A los efectos de la presente declaración por "violencia contra la mujer" se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, **tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.**»

En esta disposición ya encontramos una primera aproximación de **los ámbitos** en los que se puede presentar la violencia contra la mujer: en la vida pública y en la vida privada.

En el **artículo segundo de la CEDAW** se establece lo siguiente:

«Artículo 2. Se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos:



(a) La violencia física, sexual y psicológica **que se produzca en la familia**, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas **en el hogar**, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;

(b) La violencia física, sexual y psicológica **perpetrada dentro de la comunidad en general**, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales **en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares**, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

(c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, **dondequiera que ocurra.**»

Como se puede apreciar, este dispositivo además de señalar de manera enunciativa más no limitativa, algunos actos que implican violencia contra la mujer, establece también los espacios en donde puede ocurrir la misma (ámbitos), en el que se entiende que la violencia que se produce en la familia y en el hogar es lo que se considera vida privada y la que se ocurre en la comunidad, trabajo, instituciones educacionales y en otros lugares, hace referencia a la vida pública.

La **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer «Convención de Belem Do Pará»**, en términos similares, establece lo siguiente:

«**Artículo 1.** Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, **tanto en el ámbito público como en el privado.**

Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a. que tenga lugar **dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal**, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

b. que tenga lugar **en la comunidad** y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual **en el lugar de trabajo**, así como **en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar**, y



c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.»

En el artículo 1 de la Convención en cita, no se habla de vida pública o privada, como lo realiza la **CEDAW**, sino que se emplea el término **ámbito público y privado**. En el artículo 2, se establecen los tipos de violencia (física, sexual y psicológica), se precisan los **ámbitos** (dentro de la familia o unidad doméstica, comunidad, trabajo, instituciones educativas, de salud, etc.), y se mencionan algunas de las **manifestaciones de dicha violencia** (violación, maltrato, abuso sexual, trata de personas, etc.)

Por lo que hace a la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**, el artículo 5, **fracción IV** define a la **Violencia contra las Mujeres** como cualquier acción u omisión, **basada en su género**, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el **ámbito privado como en el público**; por otro lado, la **fracción V** de dicho numeral define a las **modalidades de violencia** como las formas, manifestaciones **o los ámbitos de ocurrencia** en que se presenta la violencia contra las mujeres.

El tipo de «**violencia laboral**» tiene esta última conceptualización, en la que además de establecer los elementos generales que actualizan esta violencia se mencionan algunas situaciones específicas en las que se presenta

Violencia laboral: todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica 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; la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

De manera general, la violencia laboral sería **todo acto u omisión en abuso de poder, independientemente de la relación jerárquica, que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad**

De lo anterior se puede afirmar que el **ámbito de violencia es el espacio en donde ocurre la misma, y el tipo de violencia son los actos que configuran la misma**. Luego entonces, en un cierto ámbito pueden presentarse diversos tipos de violencia, por ejemplo en el ámbito laboral (además de la propia violencia laboral) puede presentarse violencia psicológica, sexual, por acoso, simbólica, entre otros tipos; o bien, en el ámbito familiar se pueden dar los tipos de violencia



psicológica, física, sexual, patrimonial, vicaria, etc. De ahí precisamente la importancia que entraña el no confundir los ámbitos de violencia con los tipos de violencia.

En ese orden de ideas, se considera pertinente ponderar los alcances de lo pretendido, en razón de que el realizar cualquier ajuste en el tema de mérito, por la descripción de los componentes que se busca agregar al ámbito laboral y docente, se pudieran vincular con la actual tipología de violencia vigentes (laboral y docente), por lo que debe ponderarse lo que se pretende regular, en aras de evitar confusión. Adicionalmente, desde la óptica del diseño y alcance de la Ley local en cita, es fundamental considerar la naturaleza y distingo entre «tipos» y «ámbitos» de violencia, regulados, respectivamente, en los artículos 5 y 6 de la LAMVLV, ello es así, se insiste, ya que la definición que se busca complementar de «ámbito laboral y docente» en el artículo 6, en estricto, conforme a la metodología y sistemática de la Ley local, no constituiría contenido propio a un «ámbito de violencia», sino a actos o acciones inherentes a los «tipos» regulados en el artículo 5.

En este tenor, la modificación de la fracción III del artículo 6 que se propone con la Iniciativa en estudio, más que perfeccionar la definición del ámbito laboral y docente, lo que refiere son diversos supuestos específicos en los que se pueden manifestar los tipos de violencia laboral y docente, por lo cual consideramos que la Iniciativa en estudio, mezcla o confunde la esencia que deben describirse en los tipos y ámbitos, por lo que se considera no sería idónea bajo el esquema planteado.

2. PROPUESTAS Y/O NOTAS COMUNES DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, Y SISTEMÁTICA DE LA LEY LOCAL.

Conforme a la integración de la LAMVLV, y como parte fundamental que le es propia, una de las disposiciones establecidas en la misma es la relativa a la especificación de lo que se entiende por violencia contra las mujeres (artículo 2, fracción XVIII), la cual tiene como presupuesto característico que la misma se puede actualizar en el ámbito privado como en el público.

Igualmente, conforme a la sistemática propia de la Ley, concretamente en los artículos en los cuales se definen los «ámbitos» y «tipos de violencia», los mismos se encuentran estructurados de manera general, en los cuales no se requeriría incorporar notas comunes como las que busca con la Iniciativa.

En ese orden de ideas, se considera que no sería procedente en sus términos lo propuesto.

3. CONSIDERACIONES DIVERSAS.

Ahora bien, en caso de que ese Congreso determine avanzar positivamente con la Iniciativa, a continuación nos permitimos exponer, bajo tal escenario, las siguientes reflexiones:



3.1. Diferencia entre «Ámbito Público y Privado» y «Sector Público y Privado» en el marco de la legislación de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En principio se estimaría innecesario incorporar dentro de la definición del «ámbito laboral y docente» a los «**ámbitos públicos y privados**» porque, como ya se precisó, éstos ya se encuentran implícitos en el concepto de violencia contra las Mujeres y, precisamente, el no incluirlos expresamente en el particular concepto del ámbito que se analiza, satisface lo pretendido al dejar abierta la posibilidad para que las acciones de violencia que nos ocupan, se puedan actualizar en lo público o privado.

Ahora bien, atendiendo a la Exposición de Motivos se puede desprender que la pretensión de los iniciantes es la de mencionar que la violencia laboral puede ocurrir tanto en centros de trabajo privados como públicos, como se observa de los siguientes párrafos que obran en la en la página 2 de la Iniciativa (lo resaltado es nuestro):

*«[...] Por lo que, es importante para esta Fracción Parlamentaria del Partido Revolucionario Institucional hacer especial mención en la **violencia o acoso laboral** cometido en contra de las mujeres, incluidas niñas u adolescentes, en el estado de Guanajuato, dado que incluso, **la instalación de nuevos centros de trabajo creados derivado de las atracciones de inversión**, han generado lo que conocemos como ciudades industriales, donde se ocupa un gran porcentaje de mujeres obreras, que están expuestas en forma constante a la violencia laboral, por superiores, compañeros o bien, por subordinados suyos dentro o fuera del centro laboral, **así como dentro de la administración pública en los ámbitos estatal y municipal**, comprendiendo las entidades gubernamentales descentralizadas y desconcentradas.*

*En tal orden de ideas, **es en estos ámbitos de realización de la violencia laboral, en que debe ser abordado y considerado en esta iniciativa** para quedar integrados en la actual Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato. [...]*»

*«[...] **I. Impacto jurídico:** Con la presente iniciativa se perfecciona y amplía el espectro del ámbito donde se presenta la violencia laboral y la violencia docente, **en sector público y privado**, así como en todos los niveles del sistema educativo en el estado de Guanajuato. [...]*»

Por tal motivo, en todo caso, habría que precisar la circunstancia que se busca y, ponderar si lo que habría que especificar es que se pueda actualizar en centros de trabajo que correspondan al sector público y privado; el primero para hacer alusión a la administración pública, organismos autónomos y diversas entidades del derecho público, y el segundo a fin de englobar a las empresas que no pertenecen al otro.

3.2. Incorporación de diversos supuestos de violencia laboral y docente.



Reiterando que en estricto sentido lo que con la Iniciativa en análisis se plantea, es, en todo caso, una particularización de actos u acciones que corresponderían a la descripción de los tipos de violencia laboral y docente, ubicados en el artículo 5 fracciones VI y VII, respectivamente de la LAMVLV, así como que el contar con descripciones como las actualmente descritas en la legislación que nos ocupa, las cuales son de carácter genérico que permiten el encuadramiento de diversas acciones que las actualizan, en tanto no son de construcción casuística, lo que se proyecta complementar en el numeral 6, fracción III, pudiera retomarse y ser objeto (con los conducentes ajustes) de inclusión para los tipos de violencia laboral y docente, teniendo la precaución de no crear tipos cerrados, que eventualmente impidan considerar violencia laboral o docente supuestos no contemplados de manera específica en dichas definiciones.

Asimismo, a su vez resultaría oportuno revisar la redacción propuesta pues se observa que se repiten conceptos como orientación sexual (si dicha reiteración obedece a que la primera mención es referente a la violencia laboral y la segunda para la docente, se debería considerar modificar la redacción inicial de la fracción III, del artículo 6), y algunos elementos resultan ambiguos (como es la «discriminación grupal» que se puede entender como una discriminación realizada al grupo en general o bien, precisar si se refiere a una discriminación efectuada ante el grupo)...»

Poder Judicial del Estado

«...Se comparte la intención de los promoventes por fortalecer el marco normativo estatal que busca proteger y garantizar los derechos humanos de las personas y particularmente de las mujeres. En ese sentido se estima que la propuesta que nos ocupa es viable, pues se enmarca precisamente en el fortalecimiento del marco legal por el que se busca que las mujeres tengan acceso a una vida libre de violencia, lo que se encuentra acorde a los criterios que en esta materia ha emitido la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

No obstante, a lo anterior, la Ley de la materia ya contempla lo siguiente:

● **Fracción XIX del artículo 2º.** *Define a la violencia contra las mujeres como: "acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público", lo subrayado es la primera parte de la reforma planteada.*



● **Fracción VI del artículo 5°.** Establece lo que es la violencia laboral definiéndola como: "...la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género..."

● **Fracción VII del artículo 5°.** Indica el concepto de violencia docente como: "...aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros..."

Sin embargo:

1. Respecto a especificar que los ámbitos en los que se ejerce la violencia laboral y docente, son el público y el privado, se estima que tal especificación no daña ni contraviene el sentido de la norma, por lo que su inclusión se estima viable.

2. Si la intención de quienes proponen la reforma es que se especifique los supuestos en los que se actualiza este tipo de violencia, se sugiere entonces hacer ajustes a la redacción propuesta de tal forma que quede un tipo abierto y no cerrado, que podría limitar su aplicación. Los cambios propuestos a la redacción se muestran en el siguiente comparativo y son visibles en mayúsculas".

III. Laboral y docente: es la que se ejerce en el ámbito público y privado, por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño, **COMPORTAMIENTOS HOSTILES, COMO,** exceso o modificación de la jornada laboral sin pago adicional, asignación de actividades degradantes, innecesarias, personales, sin utilidad, fuera de su perfil de competencias o ante la reasignación de actividades sin justificación, exceso o no asignación de trabajo, asignación de turnos que representan riesgos de seguridad para su traslado, el condicionamiento para otorgar certificaciones, agresiones verbales o discriminación grupal o por orientación sexual. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual; ...»



Universidad de Guanajuato

«...Derivado de lo anteriormente expuesto, se realizan los siguientes comentarios:

Primero. La iniciativa propone adicionar a la fracción III del artículo 6 diversos supuestos en los que se actualiza la violencia laboral y docente; sin embargo, el contenido de este artículo establece el ámbito o ámbitos en donde se presenta la violencia laboral y docente pero no así desarrolla las conductas que configuran en específico este tipo de violencia, por estar desarrolladas en el artículo 5 de dicha ley; esto es, atendiendo al tipo de violencia el numeral a reformar precisa el espacio o lugar físico, público o privado, donde se desarrollan las conductas; así como la naturaleza del vínculo de las personas involucradas, como son el laboral, docente o análogo con la víctima. Por lo tanto, bajo ese contexto, se considera que no corresponde desarrollar o establecer en este numeral las conductas que determinan el tipo de violencia laboral y docente, ya que corresponderá preverlas en el artículo 5 de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, como ya se señaló con antelación.

Segundo. Derivado de lo anterior, cabe señalar que una de las características de la ley es la abstracción, principio que consiste en establecer en la norma un supuesto hipotético genérico no casuístico que sea aplicable para todos los destinatarios de la norma. Por ello, la importancia de una adecuada interpretación del operador jurídico a la norma permite ajustar el supuesto al caso en concreto; esto significa que la autoridad realizará una interpretación de la norma conforme a la Constitución, atendiendo al parámetro de regularidad constitucional y concatenará lo establecido en el artículo 5 con el artículo 6 de la ley referida, para el caso en concreto.

Sin más por el momento, les reitero el compromiso y el interés que la Universidad de Guanajuato tiene en colaborar con los proyectos que genera el Honorable Congreso de nuestro Estado, y envío mis más atentos saludos.

Universidad Quetzalcóatl de Irapuato

«...Es necesario precisar con claridad a qué se refiere con actividades denigrantes, el documento en la exposición de motivos lo menciona con claridad al decir que actividades denigrantes son aquellas que están desapegadas al perfil profesional y a que así se reconozca. La mujer que ya está realizando sus deberes, tareas y responsabilidades como lo marca su perfil profesional de puesto para el que fue



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

contratada; no debe ser objeto de ser obligada a desempeñar actividades, que estén por debajo de ese perfil.

Muchas personas (por no decir, la mayoría) en nuestro país debido a la dificultad de conseguir empleo en aquello que se formaron, prepararon, estudiaron, a la situación económica que atraviesan, deciden participar en convocatorias laborales muy por debajo de su perfil o en su perfil, pero con un salario de risa.

Otra gran mayoría de personas por su nivel académico laboran haciendo actividades, que, para otras personas, por su perfil, son denigrantes; para esta gran mayoría de personas, representa la posibilidad de llevar, aunque sea, un mínimo recurso económico a casa.

Por eso, hay que cuidar con quien se usan determinadas palabras ya que todo trabajo honrado no debe ser demeritado; al contrario, debe ser reconocido y valorado.

Excelente que los ámbitos que expresa la iniciativa sean considerados en la ley para que con ello se clarifique y amplíe el espectro de los ámbitos en los que se presente con mayor frecuencia la violencia laboral y docente en contra de las mujeres.

Excelente la reforma a la fracción III del artículo 6, no se olvide dar a conocer y difundir las formas de expresión del acoso laboral y cuidar el uso de palabras por lo que representa el trabajo para cada una de las personas.

Se cumple con la finalidad que es ampliar el ámbito donde se presenta la violencia laboral y docente con la finalidad de dar mayor protección a la mujer.

Es necesario mencionar que deben entenderse por actividades denigrantes.

Por otro lado, existe un protocolo para actuación en casos de violencia laboral y hostigamiento, acoso laboral dirigido a las empresas de la República Mexicana, sería conveniente mencionarlo en la exposición de motivos.

De igual forma, se considera necesario dejar un margen para el caso de que la parte afectada considere que determinada acción u omisión represente un acto de acoso laboral o docente lo pueda exponer y en su momento dicha acción u omisión sea sujeta a sanción, pues el hecho de mencionar que constituye acoso laboral deja en imposibilidad a la víctima de hacer efectiva la norma por no encontrarse en alguno de los supuestos establecidos en la misma...»



Coordinación General Jurídica

III.1 Comentario General.

La violencia contra la mujer implica la violación a sus derechos humanos, es una acción que se da en todo el mundo. Las mujeres y las niñas pueden sufrir diversos tipos de violencia en cualquier ámbito de su vida diaria, por ejemplo, en la escuela o en el trabajo.

«Todas las acciones encaminadas a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y las niñas deben partir de un enfoque multidimensional, para poder incidir en las numerosas formas que originan la violencia. Asimismo, éstas deben considerar el involucramiento, no solo de las instituciones estatales, sino de las sobrevivientes de violencia, de las organizaciones de la sociedad civil, de la academia, del sector privado y de la comunidad en su conjunto. Sólo así se podrá transformar nuestro mundo, sin dejar a nadie atrás.»²

La Organización Mundial de la Salud, ha definido a la violencia como el «uso deliberado de la fuerza o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, con uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad que cause o tenga muchas posibilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.»³

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). El objetivo es realizar un seguimiento de la situación de la mujer, promoviendo sus derechos y poniendo de manifiesto aquellas esferas en que no se reconoce la igualdad con el varón. Su importancia radica en considerarse una declaración universal de los derechos de las mujeres y que, a su vez, insta a los Estados parte a adoptar medidas que garanticen estos derechos y la igualdad entre varones y mujeres. En el preámbulo de la CEDAW se reconoce que las mujeres son objeto de importantes discriminaciones que violan los principios de la igualdad de derechos dificultando la participación de las mujeres, en las mismas condiciones que los varones, en la vida política, social, económica y cultural de su país ONU Mujeres, en el artículo 11 hace referencia directa a «eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos» CEDAW.

México es uno de los principales países reconocidos por los casos referidos a la violencia contra la mujer. Respecto a la empleabilidad, para la población femenina existen desigualdades en el trabajo, lo cual limita el desarrollo laboral de las mujeres

² ONU Mujeres México (2018). *La violencia contra las mujeres no es normal ni tolerable. Garantizar los derechos humanos de las mujeres y las niñas es trabajo de todas y de todos.*

³ OMS. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud.* Ginebra.



trabajadoras. La violencia laboral puede darse desde actitudes discriminatorias hasta agresiones verbales, físicas o psicológicas.

IV. Comentarios particulares.

La iniciativa busca ser específica al señalar por qué causas se puede producir violencia laboral y docente, sin embargo, resulta importante mencionar que, el artículo establece los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres, que si bien, no es preciso en los espacios, el artículo fija por quiénes se presenta la violencia, refiriéndose a las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima.

Se sugiere ponderar la necesidad de la propuesta, debido a que en la fracción III del artículo 6, se señala que el ámbito laboral y docente, puede consistir en un solo evento o en una serie de eventos, por lo cual, en el supuesto de precisar las conductas, puede originar la omisión de no señalar alguna, lo cual daría como resultado que no considere la violencia dentro de este ámbito por no encontrarse la conducta descrita.

Se acredita que la orientación sexual, exceso o modificación de actividades denigrantes, innecesarias, personales, sin utilidad, fuera de su perfil de competencias o ante la reasignación de turnos que representan riesgo de seguridad para su traslado; así como en cualquier nivel de educación, el condicionamiento para otorgar calificaciones, agresiones verbales o discriminación grupal o por orientación sexual, se encuentran dentro de las causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador, concluyendo que las conductas que buscan adherir se encuentran reguladas por la Ley Federal del Trabajo.

Lo anterior debido a que las razones que la iniciativa señala no son las únicas formas por las que se puede presentar violencia laboral y docente. Por otra parte, la propia Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato, señala en su artículo 5, fracción VI y VII, los actos por los cuales se puede constituir violencia laboral o docente, mismas que se encuentran establecidas en la ley general, como se mencionó anteriormente.

En este sentido, es necesario precisar que existe un marco jurídico superior vigente que no reconoce con exactitud lo que busca implementar la iniciativa presentada, sin embargo, se encuentran en otras disposiciones de los ordenamientos referidos.

V. Comentario Final

Finalmente, con total respeto a la autonomía de ese Poder Público, se ponen a consideración de esa Comisión las observaciones técnico-jurídicas contenidas en esta opinión, esperando que las mismas contribuyan en sus trabajos de estudio y dictaminación.



III. Consideraciones de la comisión dictaminadora.

Quienes integramos esta Comisión, somos conscientes de que un proceso legislativo integral, debe recabar las opiniones, las voces y comentarios de las personas operadoras de las normas, aquellas que con su actuar, apliquen el andamiaje jurídico vigente; por ello la *evaluación ex dure* o durante el proceso de análisis, refleja una coincidencia entre los entes consultados y quienes integramos esta Comisión, misma que representa la suma de esfuerzos por realizar el estudio de viabilidad de la propuesta, la cual resultó no procedente.

Sobre lo anterior, para en su caso, realizar las modificaciones planteadas en la propuesta analizada, es necesario utilizar la técnica legislativa adecuada; es decir, realizar los ajustes normativos propuestos, a través de las vertientes del principio de legalidad *lex certa*, también denominado de *taxatividad*. Tal principio entraña una llamada, en primer lugar, al legislador para que precise en la ley, mayor exactitud, pero también ordena al aplicador o intérprete, la adecuada tarea de subsunción del hecho apreciado en la norma tipificadora, de modo que tal subsunción no fuerce el sentido de las palabras y contravenga disposiciones constitucionales.

La propuesta legislativa materia del presente dictamen, se muestra en el siguiente cuadro comparativo, con la finalidad de ilustrar las inconsistencias argumentadas:

Texto vigente	Propuesta de iniciativa
<p style="text-align: center;">Ámbitos de violencia</p> <p>Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:</p> <p>I. y II....</p> <p>III. Laboral y docente: es la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica. Puede consistir en</p>	<p style="text-align: center;">Ámbitos de violencia</p> <p>Artículo 6. Los ámbitos en donde se presenta violencia contra las mujeres son:</p> <p>I. y II....</p> <p>III. Laboral y docente: es la que se ejerce en el ámbito público o privado, por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación</p>



<p>un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;</p> <p>IV a VII....</p>	<p>jerárquica. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño, por su orientación sexual, exceso o modificación de la jornada laboral sin pago adicional, asignación de actividades denigrantes, innecesarias, personales, sin utilidad, fuera de su perfil de competencias o ante la reasignación de actividad sin justificación, exceso o no asignación de trabajo, asignación de turnos que representan riesgo de seguridad para su traslado; así como en cualquier nivel de educación, el condicionamiento para otorgar calificaciones, agresiones verbales o discriminación grupal o por orientación sexual. También incluye el acoso y el hostigamiento sexual;</p>
--	--

Coincidimos en que incluir la propuesta en los términos presentados, denota ciertas imprecisiones argumentadas en la mesa de trabajo, mismas que deben pasar el tamiz del principio de última ratio o mínima intervención que es privativo del Derecho Penal; sin embargo al tratarse de una propuesta sobre violencia contra las mujeres, resultaría observable; lo que significa que el Derecho penal debe ser el último instrumento al que la sociedad recurre para proteger determinados bienes jurídicos, siempre y cuando no haya otras formas de control menos lesivas "formales e informales". Si se logra la misma eficacia disuasiva a través de otros medios menos gravosos, la sociedad debe inhibirse de recurrir a su instrumento más intenso que es el Código Penal.

Una de las funciones principales en nuestro quehacer legislativo, es la de garantizar la exacta aplicación de la ley y la seguridad jurídica en todas las materias para la creación de un auténtico Estado de derecho.

Este principio de seguridad jurídica que emana del artículo 16 constitucional, sostiene la idea de que el gobierno solo puede actuar conforme a lo que expresamente se le faculta en la Ley, debiendo circunscribir su actuación a lo



plasmado en las leyes respectivas que le confieren en su ámbito de validez,⁴ la facultad de ejercitar las acciones correspondientes que conforme al Derecho le son asignadas. Sin embargo, en virtud del pacto federal, las normas locales deben de estar en completa concordancia con las federales a efecto de conservar su validez y vigencia.

La inclusión de la propuesta que la violencia laboral o docente se dé el ámbito público o privado, la encontramos prevista en la misma ley, en específico en el artículo 2, fracción XIX de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

"Glosario

Artículo 2. *Para los efectos de esta Ley se entenderá por:*

XIX. *Violencia contra las mujeres:* *acción u omisión por cualquier medio que les cause a las mujeres daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el **ámbito privado como en el público.***"

Debemos atender a las características propias de la ley, destacándose que las leyes son abstractas, es decir, que no recogen supuestos concretos, sino que hablan de un supuesto general donde se pueden entender dentro los demás sus particularidades.

En las propuestas que realicemos como personas legisladoras, se debe atender a la normatividad clara, precisa y aplicable, a la construcción de un andamiaje jurídico claro.

Atendiendo al objeto de la Ley de Acceso de las Mujeres para el estado de Guanajuato, que señala "*establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para respetar, reconocer, promover, proteger y garantizar el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas, así como su pleno acceso a una vida libre de violencias, estableciendo la coordinación entre las autoridades para su prevención, atención, sanción y erradicación.*" Resulta observable lo señalado en la expuesto por las personas iniciantes en la página 2 primer párrafo "Así, la violencia contra los

⁴ El artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos faculta al Congreso de la Unión para legislar sobre ciertas materias, entendiéndose que lo que no es facultad de la Federación está reservado a las legislaturas locales.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

hombres se dirige sobre todo a aquellos que no se ajustan a los estereotipos masculinos predominantes, tanto en el entorno laboral como fuera de él. Los hombres que trabajan en climas laborales altamente violentos o peligrosos y donde las mujeres son minoría o se las excluye por completo.”

Del párrafo anterior, de igual manera no se encuentra sustento en la propuesta ya que estamos analizando la modificación a un ordenamiento exclusivo para mujeres y advertimos que el texto normativo que se plantea no se encuentra apegado al principio de eficacia parlamentaria y con perspectiva de género, debido a que las proposiciones expuestas -V.gr. cualquier situación, dichas etapas- no contienen una estructura además no se encuentran redactadas en forma clara mostrando ambigüedad, por lo que esto podría conllevar incertidumbre jurídica.

Aunado a ello, referimos la estructura sistemática de la Ley de Acceso, la cual se ha desarrollado derivado de las necesidades sociales en el estado, establecido en diferentes tipos y ámbitos de violencia en contra de las mujeres.

Por tal motivo, además de lo referido en los párrafos anteriores, puntualizamos lo estipulado en el artículo 5, fracciones VI y VII, que consideramos, contiene características propias de la propuesta analizada:

VI. Violencia laboral: todo acto u omisión en abuso de poder independientemente de la relación jerárquica 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; ***la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación; así como despedir o coaccionar directa o indirectamente a una trabajadora para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de sus hijas o hijos menores; el impedimento a llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley; así como todo tipo de discriminación por condición de género;***

VII. Violencia docente: aquellas conductas que ***dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros;***



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE GUANAJUATO

Quienes integramos esta Comisión enfatizamos que estas propuestas con la finalidad y argumentos planteados, no surten efectos viables para su dictaminación, consideramos que no existen las bases jurídicas para aprobar lo pretendido por las personas iniciantes, debido a la estructura vigente de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Refrendamos nuestro compromiso por asumir la responsabilidad legislativa e integrar un marco jurídico integral en beneficio las mujeres, adolescentes y niñas; y de esta manera, prevenir, sancionar y erradicar conforme a los lineamientos internacionales y nacionales cualquier tipo de violencia en su contra.

Con base en lo antes citado, con fundamento en los artículos 116 fracción III, y 171 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, se propone a la Asamblea el siguiente:

ACUERDO


Único. La Sexagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato, ordena el archivo definitivo de la iniciativa formulada por diputada y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional a efecto de reformar la fracción III del artículo 6 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Guanajuato.

Comuníquese el presente acuerdo a la Secretaría General del Congreso del Estado de Guanajuato, para que archive de manera definitiva la iniciativa de referencia.

Guanajuato, Gto., 20 de septiembre de 2023
La Comisión para la Igualdad de Género


Yulma Rocha Aguilar
Presidenta


Dip. Katya Cristina Soto Escamilla
Vocal


Dip. Martha Guadalupe Hernández
Camarena
Vocal


Dip. Martha Edith Moreno Valencia
Vocal


Dip. Noemí Márquez Márquez
Secretaria