

DIPUTADA KATYA CRISTINA SOTO ESCAMILLA
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE GUANAJUATO
SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA

PRESENTE

Quienes suscribimos, la diputada y el diputado integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, en la Sexagésima Quinta Legislatura del Congreso del Estado de Guanajuato, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 56, fracción II de la Constitución Política para el Estado de Guanajuato; y 167, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, nos permitimos someter a la consideración de esta Asamblea, la presente iniciativa con proyecto de decreto por el que ***se adicionan los artículos 63-2 y 63-3, así como el inciso c) del artículo 78, el numeral g. del artículo 80 y la fracción V al artículo 123, todos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, con el objeto de establecer como falta administrativa grave el hostigamiento y el acoso sexual***, de conformidad con la siguiente:

Exposición de Motivos

La desigualdad laboral ha sido una realidad histórica para las mujeres en nuestro país. Durante siglos, las mujeres han enfrentado barreras sistémicas, sociales, culturales y discriminación en el ámbito laboral, limitando con ellos su participación en diversos campos laborales.

Según datos de la ONU México, a nivel nacional 19.2 millones de mujeres fueron sometidas en algún momento de su vida a algún tipo de intimidación, hostigamiento, acoso o abuso sexual.

En el caso de Guanajuato con relación al delito de violencia de Género, nuestro estado ha mostrado una tendencia superior a la media nacional de 2017 a 2022, el registro de carpetas de investigación por este delito aumentó 21.9 por ciento, al pasar de 11 mil 253 casos hasta los 13 mil 724.

En el periodo 2017 a 2022 se presentaron 12 mil 736 carpetas de investigación por delitos contra la libertad y la seguridad sexual. El abuso sexual fue la forma más frecuente de violencia sexual en la entidad, con 6 mil 943 casos; la violación simple ocupa el segundo lugar con 3 mil 754 registros, el acoso sexual se posiciona en el tercer lugar con 1 mil 358 registros, seguido de la violación equiparada que presenta 307 registros y, por último, el hostigamiento sexual con 281 registros. Desde 2020, es visible el aumento de los delitos contra la libertad y la seguridad sexual, pues pasó de 2 mil 001 registros a 2 mil 881 en ese periodo.

La existencia de estos factores socioculturales históricamente ha provocado actos y comportamientos hostiles, humillantes y discriminatorios en contra de las mujeres, no solo por parte de personas con jerarquía superior, sino también por parte de compañeros, e incluso, subordinados.

Si bien es cierto, la violencia laboral no es exclusivamente una condición de género, a diferencia de los hombres, las mujeres sufren comúnmente condiciones laborales desiguales respecto al género masculino, como la percepción de salarios inferiores, ausencia y dificultades para acceder a prestaciones, lo cual indica una situación constante de desventaja.

La violencia en el trabajo puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros.

El *mobbing* es un término científico que describe 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 amedrenta¹.

¹ Lugo Garfias María Elena. CENADEH (2017). Acoso Laboral “Mobbing”.

Heinz Leymann, un médico sueco considerado como el iniciador moderno de esta temática, es quien en la década de los noventa adopta el término de *mobbing* y lo define como una comunicación hostil e inmoral dirigida de manera sistemática por una o varias personas hacia otro individuo, acciones que se presentan de manera reiterada casi cada día y a lo largo del tiempo. La persistencia de este tipo de acciones tiene un impacto en términos psíquicos, psicosomáticos y sociales².

En el caso de las mujeres, el acoso y los abusos son una constante con la que tienen que vivir en su día a día laboral, enfrentándose a una estructura patriarcal y machista, que privilegia en gran medida el desempeño de los hombres, por el simple hecho de ser hombre y a las mujeres, las pone en un estado de desigualdad frente a sus pares.

De acuerdo con el Senado de la República, si bien, en México existe protección a la población a través de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos respecto al derecho de una vida libre de violencia, se reconoce que en la actualidad existe violencia laboral manifestada por diversas formas de discriminación, además del abuso de poder entendido como un comportamiento de acoso reiterativo, lo cual, deriva en la imposibilidad de que el trabajador goce plenamente de sus derechos tanto humanos como laborales.

La violencia contra las mujeres en el trabajo adopta distintas formas, que van desde las agresiones físicas, amenazas o violencia psicológica y el acoso sexual, calificado este como el que más afecta a las mujeres.

De igual forma, es importante mencionar que, si bien es cierto, el acoso laboral lo sufren tanto hombres como mujeres, las mujeres viven una mayor

² Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas. Mara Maricela Trujillo Flores, María de la Luz Valderrabano Almegua, René Hernández Mendoza. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales 2007, 17.

vulnerabilidad debido a que ellas se han insertado a los mercados laborales en condiciones de desventajas respecto a los hombres³.

El acoso implica un comportamiento reiterativo, basado en el abuso de poder para “conseguir algo”, la Organización Internacional de Trabajo, manifiesta que es un comportamiento reiterativo en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la mujer que lo sufre, utilizando como vector de represalias la humillación, degradaciones y amenazas.

El acoso sexual representa una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; de esta forma dañan la integridad y dignidad de las víctimas y es expresión del ejercicio abusivo de poder bajo una perspectiva de preeminencia.

El artículo 187-a del Código Penal del Estado de Guanajuato tipifica al acoso sexual como un delito y considera como persona acosadora sexual a quien, por cualquier medio, acose a una persona a pesar de su oposición, para que ejecute un acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero.

Además, es una expresión de violencia que se materializa en actos que atentan contra la dignidad humana e impiden y obstaculizan el pleno ejercicio del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, aunado a ello, estas conductas transgreden el bienestar físico, psicológico, familiar, laboral y social de las víctimas.

Este tipo de conductas constituye un elemento que obstaculiza la permanencia y desarrollo de las mujeres en los espacios profesionales y limita su crecimiento profesional.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de generada por el INEGI, a escala nacional de las mujeres que alguna vez han participado en el mercado laboral, 27.9 por ciento experimentó

³ Senado de la República. (2016). *Lineamientos para prevenir, atender y sancionar el acoso laboral*. Ciudad de México

algún incidente de violencia sexual. Igualmente, se reporta que, en el trabajo, las principales personas agresoras denunciadas fueron las y los compañeros de trabajo (34.2 por ciento), seguido por las y los jefes o patrones (21.7) y las y los supervisores, capataces o coordinadores (10.7)⁴.

Por otro lado, el hostigamiento sexual, es el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a quien agrede. Se expresa en conductas verbales y físicas, de connotación lasciva y relacionadas con la sexualidad.

El artículo 259 bis del Código Penal Federal tipifica al hostigamiento sexual como un delito y considera como persona hostigadora sexual a quien asedia reiteradamente con fines lascivos a mujeres u hombres de cualquier edad, valiéndose de una posición jerárquica superior derivada de relaciones. De acuerdo con las estadísticas, es más común que las mujeres enfrenten el acoso y el hostigamiento sexual; sin embargo, también ocurren hacia los hombres. En general, se trata de personas a quienes sus victimarios/as juzgan con escaso poder para oponerse a este tipo de agresiones laborales, docentes, familiares o de cualquier otro tipo que impliquen subordinación.

Por su parte, el Artículo 187-b del Código Penal para el Estado de Guanajuato, considera como persona hostigadora sexual a quien, valiéndose de su posición jerárquica o de poder, derivado de sus relaciones familiares, laborales, profesionales, religiosas, docentes o de cualquier otra que implique subordinación, hostigue a otra persona para que ejecute, para sí o para un tercero, un acto de naturaleza sexual.

De acuerdo con la Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, por ello resulta esencial fortalecer las acciones institucionales no sólo para prevenir la violencia de género, sino

⁴ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2021, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

para definir rutas claras de atención pronta y expedita con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género de casos que se llegasen a presentar⁵.

Guanajuato

En el caso del servicio público de Guanajuato, al igual que en muchas otras regiones de México, las mujeres enfrentan diversas formas de violencia, incluyendo discriminación de género, desigualdad salarial, acoso y hostigamiento sexual. La violencia que se vive todos los días en contra de las mujeres en el ámbito laboral tiene impactos devastadores en su bienestar emocional y profesional, ya que crea un ambiente hostil y desalentador que obstaculiza su desarrollo y progreso.

Estos actos, en particular, son una problemática preocupante, especialmente cuando son perpetrados por sus superiores jerárquicos o por sus mismos compañeros, mismos que deberían velar por su bienestar y sus derechos.

En nuestro Estado se han presentado casos mediáticos donde han quedado exhibidos los abusos de poder y la impunidad con la que se manejan las administraciones públicas municipales, así como la estatal.

Uno de los ejemplos mas claros los tenemos en las corporaciones de seguridad pública, donde tan solo en 2020 se contó con el mayor número de paros registrados por los abusos, carencias y acoso sexual, con al menos 47 paros de labores. En cambio 2019 fue el año con más emplazamientos a paro, con al menos 20; y 2021 fue el año con más manifestaciones de policías, con al menos 32.

Por parte de este grupo parlamentario, se realizó una investigación para saber los casos de acoso y hostigamiento sexual en las administraciones públicas, encontrándonos con que en la mayor parte de los municipios no se

⁵ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 1981.

cuenta con registro de denuncia por estos actos en contra de servidores públicos, lo que resulta extraño, cuando en supra líneas y en los medios de comunicación, se puede corroborar que existen casos en la mayor parte de las administraciones.

Lamentablemente, en los municipios donde si se registran, estas denuncias no encuentran ni seguimiento, ni sanciones. Tal es el caso de Irapuato, que según su registro en 2023 se tuvo solo **UNA** denuncia por hostigamiento sexual, de la cual no se desprendió ninguna sanción.

Otro caso, lo encontramos en el municipio de Celaya, donde más de 70 operativos de las fuerzas de seguridad pública municipal, realizaron un paro de labores y protestaron afuera de la presidencia municipal, con el objetivo de exigir la renuncia del Director General de Policía Municipal, sin embargo, cuando consultamos a dicho municipio, nos contestaron que no cuentan con registro alguno de denuncias en la materia.

Pero no solo en las corporaciones policiales, los casos de abuso y hostigamiento sexual se presentan en todas las áreas de la administración pública.

Municipio	Denuncias registradas
Guanajuato Capital	<p><i>Hostigamiento y Acoso sexual 3 casos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="532 1528 1388 1682"> Hostigamiento y acoso laboral y sexual. Dirección general de servicios públicos municipales. Estatus: concluida Sanción: N/A <li data-bbox="532 1728 1388 1877"> Acoso y hostigamiento sexual. Dirección de Protección Civil. Estatus: Procedimiento de responsabilidad administrativa. Sanción: Amonestación

	<ul style="list-style-type: none"> • Acoso sexual. Dirección de Protección Civil. Estatus: Procedimiento de responsabilidad administrativa. Sanción: Amonestación <p>Cuenta como medida a la Comisión para Prevenir y Atender la Violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.</p>
Huanímaro	<p>Abuso, hostigamiento y acoso sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relleno sanitario Medida: Solicitud de no contacto laboral. Sanción: No procedente • Agua Potable Medida: Pliego de recomendaciones Estatus: Falta de pruebas e inconsistencia en declaraciones. Sanción: No procedente
Cortazar	<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento laboral Sistema Municipal de Seguridad Publica de Cortazar, Gto. Medida: Se turnó para resolución al consejo de Honor y Justicia del Sistema Municipal de Seguridad Publica de Cortazar.
Comonfort	3 casos de conclusión y archivo y uno en investigación, por lo que no hay sanciones impuestas en dichas carpetas de investigación.
XICHU	<p>En 2023 solo una denuncia.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Área: DIF Medida: Se turnó en la fiscalía Sanción: desconocida
Tierra Blanca	<p>Áreas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicios municipales Medidas: Acta administrativa de los servidores Sanción: Acta administrativa Abuso: Hostigamiento

	<ul style="list-style-type: none"> • DIF Abuso: Abuso autoridad Medidas: investigación Sanción: ninguna • Seguridad publica Medidas: Se turnó al consejo de honor y justicia Sanción: Desconocida Abuso: Abuso de autoridad
Silao	<p>2022: 4 expedientes, 3 de ellos siguen en trámite y 1 en conclusión.</p> <p>2023: 2 expedientes en trámite.</p>
San José Iturbide	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Desarrollo Rural Medidas: Inicio y/o radicación de renuncia Proceso: En investigación Sanción: Pendiente
Purísima del Rincón	<ul style="list-style-type: none"> • 2022: Obras publicas Abuso: Acoso Medidas: Se brinda atención psicológica por parte del instituto a la víctima. Normativa: expediente turnado a la contraloría municipal para su investigación. Sanción: El expediente se encuentra en investigación por lo que aún se encuentra pendiente de sanción. • 2023: Seguridad Pública Abuso: Violencia laboral Medidas: Recomendaciones a ambas partes Normativa: Concluida Sanción: Sin sanción por ser queja y emitirse recomendaciones a ambas partes.
Moroleón	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de deportes Medida: Separación del cargo del servidor público.

	<p>Normativa: Sentencia sin responsabilidad administrativa. Sanción: Ninguna.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protección Civil <p>Normativa: Archivo y conclusión por falta de pruebas.</p>
Irapuato	<ul style="list-style-type: none"> • Transito <p>Medida: Inicio de investigación Estatus: Tramite Sanciones: ninguna</p>
Dolores Hidalgo	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de ayuntamiento <p>Investigación y posteriormente procedimiento de responsabilidad administrativa. Se concluyó el procedimiento de responsabilidad administrativa. Sanción: Inhabilitación por un año</p>

Es por ello, que esta iniciativa busca que el acceso a la justicia en estos casos sea alcanzable por dos vías legales; paralelamente a la posibilidad de denunciar conforme a la legislación penal y conseguir una pena, también contar con un procedimiento administrativo si se trata de un acoso sexual cometido por servidores públicos.

Camino Legislativo

Considerando el panorama actual en distintos estados de la república, en fecha 24 de octubre de 2022, el H. Congreso del Estado de Aguascalientes presento en el H. Cámara de Diputados una iniciativa con proyecto de decreto, para adicionar las fracciones XXVIII y XXIX al artículo 3 y XIV al artículo 7, los artículos 64 quáter y 65 quinquies de la Ley General de Responsabilidad Administrativa (LGRA), con el objeto de catalogar como faltas administrativas graves, el acoso y hostigamiento sexual.

Dentro de dicha iniciativa se plantea reformar la LGRA tomando en consideración que no hay un consenso pleno en cuanto a la tipificación del

delito en la legislación penal, por lo que hace a la posición jerárquica superior del sujeto activo de la violencia sexual.

Haciendo énfasis en el marco jurídico nacional que sostiene el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se consagran los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales en la materia, adicionalmente, se determina el establecimiento de garantías para su protección y de manera precisa establece que, todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Dicha iniciativa fue turnada a la comisión de Transparencia y Anticorrupción para su análisis, discusión y dictaminación, que, después de un proceso legislativo riguroso, el pasado 8 de marzo del presente, con 445 votos a favor, la Cámara de Diputados aprobó el dictamen que adiciona diversas disposiciones a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en materia de hostigamiento y acoso sexual como falta administrativa grave.

Por lo anterior, en un ejercicio de armonización con el proceso que ahora ocurre en la cámara revisora, es que como grupo parlamentario del partido verde proponemos la reforma a nuestra legislación vigente, bajo un sentido de congruencia para así, garantizar los derechos de las mujeres guanajuatenses.

Propuesta

Nuestra legislación establece las faltas administrativas graves como los actos u omisiones realizados por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones que, por ley se consideran graves y que su sanción corresponde al Tribunal de Justicia Administrativa.

Dentro del catálogo que contempla las faltas administrativas graves, podemos encontrar el cohecho, peculado, desvío de recursos, utilización indebida de información, abuso de funciones, actuación bajo conflicto de Interés, contratación indebida, enriquecimiento oculto u ocultamiento de Conflicto de Interés, tráfico de influencias, encubrimiento, desacato, nepotismo y obstrucción de la justicia.

Una falta administrativa grave implica una violación significativa de la ética y la legalidad en el ámbito del servicio público, que puede tener consecuencias importantes para el funcionamiento de la administración y la confianza del público en las instituciones.

Este tipo de falta puede estar relacionado con actos de corrupción, abuso de poder, negligencia grave en el cumplimiento de sus funciones, malversación de fondos públicos u otras conductas que representen una violación sustancial de los principios rectores del servicio público.

Nuestra Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos consagra en su artículo 14 el conocido apotegma *nullum crimen sine poena, nullum poena sine lege certa*, traducible como que “no puede haber delito sin pena ni pena sin ley específica y concreta para el hecho de que se trate”; de ello deriva la importancia que la dogmática jurídico-penal asigna al elemento del delito llamado tipicidad, entendido como la constatación plena del encuadramiento exacto entre los componentes de una hipótesis delictiva descrita en la ley y un hecho concreto acontecido y probado en el mundo fáctico.

La tipicidad es un presupuesto indispensable del acreditamiento del injusto penal que se entiende como la desvalorización de un hecho sin ponderar aún el reproche posible a su autor, y constituye la base fundamental del principio de legalidad que rige, con todas sus derivaciones, como pilar de un sistema de derecho penal en un estado democrático de derecho. Así, del propio principio podemos encontrar como derivaciones los de taxatividad o exigencia de un contenido concreto y unívoco en la labor de tipificación de la ley, es decir, que la descripción típica no debe ser vaga ni imprecisa, ni abierta o amplia al

grado de permitir la arbitrariedad; de igual forma, el principio de plenitud hermética en cuanto a la prohibición de analogía o mayoría de razón en la aplicación de la ley penal, traducándose en la exigencia de exacta aplicación de la ley que se contiene de manera expresa, en el caso mexicano en el actual párrafo tercero del artículo 14 constitucional que dice: “En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata”.

Dada la naturaleza del derecho punitivo de que se desprende el derecho administrativo sancionador contenido en la Ley General de Responsabilidad Administrativa y por ende la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, como legisladores tenemos la obligación de definir los elementos normativos de forma clara y precisa y para alcanzar una aplicación eficiente, pues se busca adoptar un parámetro para constatar conductas transgresoras y preservar el control de la creación de normas y/o lineamientos pues se exime desde la perspectiva de seguridad jurídica, esto con base en la tesis 1a. CCCXV/2014 (10a.) emanada de la primera sala - en materia constitucional administrativa consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, libro 10, Septiembre de 2014, tomo I, página 573:⁶

“El derecho administrativo sancionador participa de la naturaleza del derecho punitivo, por lo que cobra aplicación el principio de legalidad contenido en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que exige que las infracciones y las sanciones deben estar plasmadas en una ley, tanto en sentido formal como material, lo que implica que sólo esa fuente democrática es apta para la producción jurídica de ese tipo de normas. De ahí que el legislador deba definir los elementos normativos de forma clara y precisa para permitir una actualización de las hipótesis previsible y controlable por las partes. Ahora bien, para determinar el alcance de su aplicación, hay que considerar que el fin del principio es doble, ya que, en primer lugar, debe garantizarse la seguridad jurídica de las personas en dos dimensiones: i) para permitir la previsibilidad de las consecuencias de los actos propios y, por tanto, la planeación de la vida cotidiana; y, ii) para proscribir la arbitrariedad de la autoridad para sancionar a

⁶ <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/175846>

las personas; y, en segundo lugar, preservar al proceso legislativo como sede de creación de los marcos regulatorios generales y, por ende, de la política punitiva administrativa. Ahora bien, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptó un entendimiento evolutivo concluyendo que ninguna de las dos finalidades cancela la posibilidad de que la autoridad administrativa desarrolle ciertas facultades de apreciación al ejercer sus potestades de creación normativa en este ámbito, cuyo alcance se determina de acuerdo con las necesidades de la función regulatoria del Estado en cada época. Así, lo relevante desde la perspectiva de la seguridad jurídica, es adoptar un parámetro de control material y cualitativo que busque constatar que la conducta infractora, como está regulada, ofrece una predeterminación inteligible; desde el principio democrático de reserva de ley, se reconoce la posibilidad del legislador de prever formas de participación de órganos administrativos o del Ejecutivo para desarrollar una regulación especializada y técnica sobre temas constitucionalmente relevantes, siempre que el proceso democrático haga explícita esa voluntad de delegación y preserve su control mediante la generación de lineamientos de política legislativa que la autoridad administrativa debe cumplir, tanto en la emisión de normas, como en los actos de aplicación, lo que permite el reconocimiento de un ámbito de proyección de espacios regulatorios adaptables a cada época.

Con fundamento en lo anterior, es importante que como Poder Legislativo se trabaje en mecanismos que garanticen los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia, ya que la realidad para las mujeres hoy en día en Guanajuato es alarmante.

Esta iniciativa busca fortalecer la protección del derecho a las mujeres de una vida libre de violencia en el ámbito laboral, por ello es por lo que, buscamos incluir el hostigamiento y el acoso sexual dentro del catálogo de faltas administrativas graves.

Respecto del catálogo de sanciones, se pretende que haya la posibilidad de establecer un parámetro para imponer la inhabilitación como sanción en el caso de hostigamiento y acoso sexual, que tenga una temporalidad distinta al genérico que marca que cuando no se causen daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán imponer de tres meses a un año de

inhabilitación, puesto que se estima que deben sancionarse con mayor rigor dichas conductas.

A la vez, y considerando que el hostigamiento y acoso sexual generalmente se presentan por parte de los superiores jerárquicos que aprovechan el ejercicio del poder en la relación de subordinación para someter a sus víctimas, es necesario que dentro de los elementos a considerar para la imposición de sanciones, se incluya también la posición jerárquica, para determinar si se abusó de esta para hostigar o acosar sexualmente a la víctima. Aunque se podría considerar que la posición jerárquica del victimario en relación a la víctima sería un elemento del empleo, cargo o comisión, es necesario que se especifique claramente que dicha posición debe ser considerada para los casos de hostigamiento y acoso sexual.

De igual manera, proponemos adicionar la fracción V al artículo 123, con la finalidad de que las medidas cautelares que se soliciten por medio de la autoridad investigadora garanticen en todo momento un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, la protección de la persona denunciante o de quien haya sido perjudicado por las acciones u omisión de la conducta denunciada.

Lo anterior, conforme al artículo 1° de nuestra CPEUM que establece que se deberá favorecer en todo momento a las personas con la protección más amplia; mientras que el artículo 16 reconoce que nadie puede ser molestado en su persona, así mismo el artículo señala que toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales; y en el artículo 19 se prevé que el Ministerio Público podrá solicitar medidas para garantizar la protección de los testigos.

En nuestro estado, ha queda más que claro que la protección que se brinda a las personas denunciantes es deficiente, por lo cual, es necesario que las medidas cautelares que se soliciten tenga un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, lo anterior, para promover y proteger a quienes denuncien estos actos.

CUADRO COMPARATIVO	
Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato	
Texto vigente	Propuesta
Sin correlativo	Artículo 63-2. Cometerá hostigamiento sexual el servidor público que asedie reiteradamente con fines lascivos a persona de cualquier sexo valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión.
Sin correlativo	Artículo 63-3. Incurrirá en acoso sexual el servidor público que ejerza violencia de connotación lasciva expresada en conductas verbales, físicas o digitales, valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión.
Artículo 78. Las sanciones administrativas que imponga el Tribunal a los Servidores Públicos, derivado de los procedimientos por la comisión de faltas administrativas graves, consistirán en: I. Suspensión del empleo, cargo o comisión;	Artículo 78. Las sanciones administrativas que imponga el Tribunal a los Servidores Públicos, derivado de los procedimientos por la comisión de faltas administrativas graves, consistirán en: I. Suspensión del empleo, cargo o comisión;

<p>II. La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales.</p> <p>III. Destitución del empleo, cargo o comisión;</p> <p>IV. Sanción económica, y</p> <p>V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.</p> <p>En caso de que se determine la inhabilitación, ésta será:</p> <p>a) De uno hasta diez años si el monto de la afectación de la Falta administrativa grave no excede de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, y</p> <p>b) De diez a veinte años si dicho monto excede de dicho límite. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán</p>	<p>II. La suspensión del empleo, cargo o comisión que se imponga podrá ser de treinta a noventa días naturales.</p> <p>III. Destitución del empleo, cargo o comisión;</p> <p>IV. Sanción económica, y</p> <p>V. Inhabilitación temporal para desempeñar empleos, cargos o comisiones en el servicio público y para participar en adquisiciones, arrendamientos, servicios u obras públicas.</p> <p>En caso de que se determine la inhabilitación, ésta será:</p> <p>a) De uno hasta diez años si el monto de la afectación de la Falta administrativa grave no excede de doscientas veces el valor diario de la Unidad de Medida y Actualización, y</p> <p>b) De diez a veinte años si dicho monto excede de dicho límite. Cuando no se cause daños o perjuicios, ni exista beneficio o lucro alguno, se podrán</p>
---	---

<p>imponer de tres meses a un año de inhabilitación.</p> <p>A juicio del Tribunal, podrán ser impuestas al infractor una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la gravedad de la Falta administrativa grave.</p>	<p>imponer de tres meses a un año de inhabilitación.</p> <p>c) De seis meses hasta diez años cuando se trate de las faltas previstas en los artículos 63-2 y 63-3 de la presente ley.</p> <p>A juicio del Tribunal, podrán ser impuestas al infractor una o más de las sanciones señaladas, siempre y cuando sean compatibles entre ellas y de acuerdo a la gravedad de la Falta administrativa grave.</p>
<p>Artículo 80. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 78 de esta Ley se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones; b. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio; 	<p>Artículo 80. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 78 de esta Ley se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Los daños y perjuicios patrimoniales causados por los actos u omisiones; b. El nivel jerárquico y los antecedentes del infractor, entre ellos la antigüedad en el servicio;

<p>c. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;</p> <p>d. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;</p> <p>e. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones, y</p> <p>f. El monto del beneficio derivado de la infracción que haya obtenido el responsable.</p>	<p>c. Las circunstancias socioeconómicas del servidor público;</p> <p>d. Las condiciones exteriores y los medios de ejecución;</p> <p>e. La reincidencia en el incumplimiento de obligaciones;</p> <p>f. El monto del beneficio derivado de la infracción que haya obtenido el responsable; y</p> <p>g. La posición jerárquica del responsable.</p>
<p>Artículo 123. Las autoridades investigadoras podrán solicitar a la autoridad substanciadora o resolutora, que decrete aquellas medidas cautelares que:</p> <p>I. a IV. ...</p>	<p>Artículo 123. Las autoridades investigadoras podrán solicitar a la autoridad substanciadora o resolutora, que decrete aquellas medidas cautelares que:</p> <p>I. a IV. ...</p> <p>V. Garanticen, con un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, la protección de la persona denunciante o de quien haya sido perjudicado por las acciones u omisión de la conducta denunciada.</p>

Con esta iniciativa, estaríamos contribuyendo al cumplimiento de la **“Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”** de la Organización de las Naciones Unidas, a través de su objetivo 5 **“Igualdad de Género”** para dar cumplimiento a las metas:

Meta 5.5 sobre “Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública”;

Meta 5n.1 sobre “Participación paritaria y efectiva de las mujeres en la vida política, económica y pública, con énfasis en la disminución de brechas de todo tipo, entre ellas la salarial, en el mercado laboral”; y

Meta 5n.3 sobre “Eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los alrededores públicos y privados”.

Finalmente, la presente iniciativa, en atención a lo establecido en el **artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo para el Estado de Guanajuato** y para dar cumplimiento, se establecen los impactos siguientes:

- a) **Impacto jurídico.** Se adicionan los artículos 63-2 y 63-3, así como el inciso c) del artículo 78, el numeral g. del artículo 80 y la fracción V al artículo 123, todos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato.
- b) **Impacto administrativo.** No cuenta con impacto administrativo.
- c) **Impacto presupuestario:** Derivado de que la presente reforma no implica la creación de nuevas plazas, procedimientos o crea órganos adicionales a los existentes, no es necesaria la presupuestación de recurso para su implementación.
- d) **Impacto social.** Se busca fortalecer la protección del derecho a las mujeres de una vida libre de violencia en el ámbito laboral, estableciendo como falta administrativa grave el hostigamiento y el acoso sexual. Esto representara

espacios mas seguros y libres de violencia para las mujeres en el servicio público.

Por lo anteriormente expuesto, nos permitimos someter a consideración de esta Soberanía el siguiente:

DECRETO

“UNICO. Se adicionan los artículos 63-2 y 63-3, así como el inciso c) del artículo 78, el numeral g. del artículo 80 y la fracción V al artículo 123, todos de la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 63-2. Cometerá hostigamiento sexual el servidor público que asedie reiteradamente con fines lascivos a persona de cualquier sexo valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión.

Artículo 63-3. Incurrirá en acoso sexual el servidor público que ejerza violencia de connotación lasciva expresada en conductas verbales, físicas o digitales, valiéndose de las atribuciones o facultades de su empleo, cargo o comisión.

Artículo 78. Las sanciones administrativas que imponga el Tribunal a los Servidores Públicos, derivado de los procedimientos por la comisión de faltas administrativas graves, consistirán en:

I. a V. ...

En caso de que se determine la inhabilitación, ésta será:

a) y b) ...

c) De seis meses hasta diez años cuando se trate de las faltas previstas en los artículos 63-2 y 63-3 de la presente ley.

A juicio...

Artículo 80. Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo 78 de esta Ley se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

- a. al f. ...; y
- g. La posición jerárquica del responsable.

Artículo 123. Las autoridades investigadoras podrán solicitar a la autoridad substanciadora o resolutora, que decrete aquellas medidas cautelares que:

I. a IV. ...

V. Garanticen, con un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género, la protección de la persona denunciante o de quien haya sido perjudicado por las acciones u omisión de la conducta denunciada.

TRANSITORIOS

ARTICULO PRIMERO. – *El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.*

Guanajuato, Gto., 27 de julio de 2023

El Diputado y la Diputada integrantes del Grupo Parlamentario del

Partido Verde Ecologista de México

[Suscrita mediante el sistema de firma electrónica]

Dip. Gerardo Fernández González

Dip. Martha Lourdes Ortega Roque

AUTORIDAD
CERTIFICADORA

e.congresogto.gob.mx

Información Notificación Electrónica

Folio:	37562
Asunto:	Reformas a la ley de responsabilidades administrativas
Descripción:	Reformas a ley de responsabilidades administrativas con el fin de establecer como falta administrativa grave el hostigamiento y el acoso sexual
Destinatarios:	MARTHA LOURDES ORTEGA ROQUE - Diputados de la LXV Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato SECRETARIA GENERAL - Buzón Secretaría General, Congreso del Estado de Guanajuato GERARDO FERNANDEZ GONZALEZ - Diputados de la LXV Legislatura, H Congreso del Estado de Guanajuato
Archivo Firmado:	File_428_2023072522447806_0.pdf
Autoridad Certificadora:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Evidencia Criptográfica
Hoja de Firmantes

FIRMA

Nombre Firmante:	OLIVIA ESPINOSA VALTIERRA	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.06.86	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 02:20:37 p. m. - 26/07/2023 08:20:37 a. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	40-57-c9-7a-59-6f-4a-25-64-0a-39-30-53-b8-2f-5e-c4-63-06-fa-89-95-ff-49-e6-4a-5e-bb-9a-d5-d9-c1-ae-76-4b-9e-78-64-f9-bb-a5-24-29-15-75-f7-ef-24-5b-47-a7-9b-1a-cc-60-78-74-2d-4c-38-d2-c5-7d-47-46-21-ee-f1-14-9f-e4-64-ac-03-2f-b1-8b-f0-82-d7-9a-2b-9d-8f-39-41-dc-0d-bc-d1-fe-32-1b-cf-67-78-f8-8a-a6-49-24-02-f5-e7-9d-51-d3-ec-87-82-6f-ed-e2-f1-c0-19-8e-ae-28-84-67-f8-2c-36-34-fc-43-26-a7-b4-a1-4e-28-31-9e-05-ac-bd-a0-71-68-44-05-46-b3-5a-ef-98-c6-21-a8-57-77-e9-97-c4-72-2b-00-1f-18-91-c4-81-11-7d-47-18-8c-53-7f-a8-1c-21-d7-8e-2e-13-9c-f5-74-a2-e3-cf-99-4f-51-18-87-1c-1c-d7-2b-74-ff-ab-1e-42-25-0a-77-f8-1e-be-a6-90-f1-9d-1a-18-5a-36-21-19-ea-7f-f6-ac-c6-55-de-64-fc-ef-ad-63-a4-1c-7a-0d-18-94-6e-32-d7-05-72-a8-55-36-9f-9c-e0-35-e0-b8-3c-0c-db-0e-26-2f-72-1f-9f-d3		

OCSP

Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 02:23:02 p. m. - 26/07/2023 08:23:02 a. m.
Nombre Respondedor:	Servicio OCSP de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35

TSP

Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 02:22:57 p. m. - 26/07/2023 08:22:57 a. m.
Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1
Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia
Identificador de Respuesta TSP:	638259565776348084
Datos Estampillados:	T/wCCqBeT1mCAm6GTZWzMefO80c=

CONSTANCIA NOM 151

Índice:	306718982
Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 02:22:17 p. m. - 26/07/2023 08:22:17 a. m.
Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	2c

• Firma Electrónica Certificada •
Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

FIRMA

Nombre Firmante:	MARTHA LOURDES ORTEGA ROQUE	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.05.3a	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 05:17:32 a. m. - 25/07/2023 11:17:32 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	03-d0-79-f8-0a-48-ef-0c-ba-ac-cd-8d-e7-15-8c-f4-91-1d-52-f2-ea-9c-48-59-67-f4-55-65-f9-b7-33-80-87-9b-ad-f3-20-57-18-bb-42-d8-46-b5-a7-9e-a5-2e-e1-7a-11-c2-76-fb-18-82-b4-e3-c4-f5-d0-a6-93-99-2e-47-37-4f-cc-65-c2-5d-79-16-36-0c-0b-41-87-2a-23-02-5f-a5-95-8e-2b-1b-c7-46-ae-72-9a-93-be-0c-d5-82-95-fc-59-56-e0-d0-47-45-f8-bd-a4-21-50-20-66-7e-90-42-6e-1b-f1-75-ae-67-1e-2b-bd-cd-a5-fb-70-17-aa-c9-78-d4-2b-83-82-6a-1f-d6-ea-4b-ab-69-c1-db-91-c2-cc-b7-f9-5f-87-3c-11-4c-b0-59-c4-08-1c-ba-49-99-c5-dd-6c-c0-4e-0b-64-12-f2-32-1a-3d-54-79-72-47-00-02-4f-5f-f4-b5-b5-8d-25-b5-4a-db-ab-cf-cb-f7-02-0d-cd-e5-80-f3-f9-be-a4-c4-84-65-31-da-8f-a6-eb-49-0b-a7-3b-83-08-96-27-8e-cc-b9-82-c9-a3-0a-45-df-91-7f-16-4d-aa-54-8d-50-fd-c3-67-2a-09-a8-14-36-93-00-57-d9-9d-97-09-01-2e-cd		

OCSP

Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 05:20:00 a. m. - 25/07/2023 11:20:00 p. m.
--------------------------	---

TSP

Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 05:19:56 a. m. - 25/07/2023 11:19:56 p. m.
--------------------------	---

CONSTANCIA NOM 151

Índice:	306711772
Fecha	26/07/2023 05:19:18 a. m. -

Nombre Respondedor:	Servicio OCSF de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato	Nombre Emisor de Respuesta TSP:	Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1	(UTC/CDMX):	25/07/2023 11:19:18 p. m.
Emisor Respondedor:	AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO	Emisor Certificado TSP:	Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia	Nombre del Emisor:	Advantage Security PSC NOM151
Número de Serie:	50.4c.45.47.30.31.30.35	Identificador de Respuesta TSP:	638259239965556276	Número de Serie:	2c
		Datos Estampillados:	tJQ0oOZhUQiA2BeVWuk6wYgZltk=		

• Firma Electrónica Certificada •
 Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

FIRMA

Nombre Firmante:	GERARDO FERNANDEZ GONZALEZ	Validez:	Vigente
No. Serie:	50.4c.45.47.30.31.00.00.00.05.38	Revocación:	No Revocado
Fecha (UTC/CDMX):	26/07/2023 04:26:13 a. m. - 25/07/2023 10:26:13 p. m.	Estatus:	Válida
Algoritmo:	RSA - SHA256		
Cadena de Firma:	30-61-c4-af-48-1e-78-32-d5-e2-43-a0-f3-8a-db-58-b7-df-30-d7-71-79-51-d4-55-a2-d0-58-2e-ef-43-35-23-13-50-08-bf-85-6a-c6-35-1a-91-25-22-c3-43-d6-63-66-4c-3e-62-a3-46-c6-ab-39-77-a2-e1-67-1d-7a-ae-66-40-f0-d5-20-b9-aa-2d-75-be-2f-ab-26-14-f7-82-a5-6a-81-1e-99-07-fa-36-ac-f3-b7-b4-14-17-8b-58-2a-05-66-23-e1-f8-96-3c-ae-ef-84-35-10-86-5f-0d-9d-05-90-52-1f-bb-e1-3b-30-4c-fd-ff-b2-01-4c-e5-07-87-5d-76-02-03-b8-69-f6-eb-56-95-df-15-5b-27-8d-83-25-9f-12-0c-d5-e6-3e-52-09-25-7f-24-5e-b4-3e-bc-74-d4-62-1c-24-13-ff-d7-eb-a3-30-b6-ee-d4-fb-5c-32-23-b3-80-89-c6-f5-10-79-ef-10-19-63-03-60-a1-52-44-49-ff-8d-97-d8-bc-20-42-c7-71-a3-35-a8-d6-f1-c2-0e-29-e0-fa-51-0e-65-25-28-f3-c7-f5-a3-62-2d-c1-4c-c8-3c-20-dc-54-98-a9-0e-81-50-c2-bb-8d-24-88-2f-36-69-64-3a-2b-45-b2-dc-99-3c		

OCSP

Fecha (UTC/CDMX): 26/07/2023 04:28:40 a. m. - 25/07/2023 10:28:40 p. m.

Nombre Respondedor: Servicio OCSF de la AC del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato

Emisor Respondedor: AUTORIDAD CERTIFICADORA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

Número de Serie: 50.4c.45.47.30.31.30.35

TSP

Fecha (UTC/CDMX): 26/07/2023 04:28:36 a. m. - 25/07/2023 10:28:36 p. m.

Nombre Emisor de Respuesta TSP: Advantage Security PSC Estampado de Tiempo 1

Emisor Certificado TSP: Autoridad Certificadora Raiz Segunda de Secretaria de Economia

Identificador de Respuesta TSP: 638259209167884240

Datos Estampillados: P5LXKugFF1t0PVgH3um42sGV7T4=

CONSTANCIA NOM 151

Índice: 306707160

Fecha (UTC/CDMX): 26/07/2023 04:27:57 a. m. - 25/07/2023 10:27:57 p. m.

Nombre del Emisor: Advantage Security PSC NOM151

Número de Serie: 2c

• Firma Electrónica Certificada •
 Autoridad Certificadora del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato