



Oficio No. UTAIPV/052/2021

Solicitud PNT: 02571820

RRAIP-1531/2020

ASUNTO: Se Informa

Correo: jantonio_m@yahoo.com.mx

Valle de Santiago, Guanajuato; a 22 de enero de 2021

**C. JOSÉ ANTONIO AGUILAR PARADA
PRESENTE.**

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, y en seguimiento a la solicitud PNT: 02571820, recibida vía **INFOMEX** del día 27 de noviembre del 2020; y al RRAIP-1531/2020 de fecha 8 ocho de enero del 2021 y que de manera electrónica solicitó lo siguiente:

Quiero saber si en el sujeto obligado se ha implementado alguna política en materia de igualdad de género y si ha habido denuncias por acoso

Saber qué acciones ha tomado en materia de archivos.

Con fundamento en los artículos 27 fracción VIII; 47, 48 fracciones II, III y V; 82 y 83 de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato, le informo lo siguiente:

PRIMERO: Esta Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública de Valle de Santiago, le responde de acuerdo a la información proporcionada por **la Dirección de Desarrollo Integral de la Mujer y la Secretaría del H. Ayuntamiento**; es la siguiente:

Los derechos humanos son atributos de la persona humana por el mero hecho de serlo, no obstante la especificidad de las violaciones a los derechos de las mujeres, ha marcado la necesidad de conferir un carácter también específico al reconocimiento y, sobre todo, a la protección de sus derechos.



Valle de
Santiago

Unidad de Transparencia
y Acceso a la Información Pública

Tel. 01 (456) 643 08 60
transparenciavalle@gmail.com
Palacio Municipal S/N, Centro
Valle de Santiago, Gto.

Juntos
Gobernamos

Ningún país puede aspirar a ser una sociedad plenamente democrática mientras persistan

la desigualdad, la discriminación y la violencia contra las mujeres. Lamentablemente, en México la igualdad de género sigue siendo una asignatura pendiente que lastima no sólo el tejido social sino también la dignidad de las mujeres que, además, numéricamente, constituyen más de la mitad del país. Pese a los avances, que son innegables, aún existen situaciones de gran atraso que afectan la incorporación plena, con dignidad, de la mujer a la vida nacional.

Las Políticas de Igualdad deben ser una realidad en todo nuestro país y resulta estratégico propiciar el desarrollo de los mecanismos que permitan establecer las bases de dichas políticas. Para ello, se deberán emplear esfuerzos para aumentar la capacidad de incidencia en los procesos de formulación, aplicación y evaluación de políticas públicas estatales, encaminadas a lograr la plena participación de las mujeres en todos los ámbitos del desarrollo.

La incorporación de la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de elaboración de las políticas públicas busca asegurar que los objetivos, metas y resultados promuevan la igualdad y equidad de género. Las políticas públicas, en general, no son neutrales al género, pues pueden mantener las desigualdades entre los sexos; o por el contrario, pueden contribuir a la reducción de las brechas de género existentes y mejorar la posición social de las mujeres. De esta manera, las acciones y programas van dirigidas a reducir las desigualdades que permitan el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres libres de discriminación y de violencia en todos los ámbitos a través de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.

Las Políticas Públicas de Igualdad entre los géneros en México, encuentran su fundamento en el marco legal internacional que protege los derechos humanos de las mujeres. El Estado Mexicano ha ratificado: **la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW** por sus siglas en inglés) y **la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belém Do Pará)**, lo que ha permitido contar con las leyes a nivel nacional que consagran los principios de igualdad, no discriminación, **Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres** y **la Ley General de acceso de las mujeres libre de violencia.**



institucionalización de la perspectiva de género que se consagra en los Artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; en la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW); EN EL Artículo 45 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; en los Artículos 1, 9 fracción II, 10, 11, 12, 15 fracción III y 17 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; Artículos 4 y 6 fracciones I, II Y III, DE LA Ley del Instituto Nacional de las Mujeres.

En materia de Política de Igualdad impulsada en el municipio de Valle de Santiago a través de la Dirección para el Desarrollo Integral de la Mujer se aborda en las siguientes áreas:

1. Empoderamiento económico de las mujeres

- a. Realización de cursos de capacitación en habilidades técnicas y/o administrativas. A través de este programa se apoya el aprendizaje o reforzamiento de capacidades teórico prácticas para el desarrollo de oficios.
- b. Gestión de créditos para negocios. Son apoyos vía créditos para el inicio o fortalecimiento de unidades económicas productivas o de servicios.
- c. Gestión de bienes. Son apoyos para la entrega en especie de maquinaria, equipo, mobiliario o herramientas para el inicio o fortalecimiento de unidades económicas productivas o de servicios.

2. Prevención y atención a la violencia contra las mujeres.

- a. Asesoría legal. Orientación para la toma de acciones legales en relación a la violencia de género.
- b. Terapia psicológica. Acompañamiento terapéutico para mujeres, niñas y niños víctimas de violencia.
- c. Seguros de inclusión social. Apoyo para la entrega temporal de recursos económicos dirigida al pago de productos y servicios de primera necesidad o de gastos básicos que respalden a las mujeres al enfrentar una situación de riesgo por alta vulnerabilidad, emergencia o por violencia de género.

3. Capacitación y/o sensibilización en temas de género.



a. Capacitación al funcionariado público en "Acoso sexual y hostigamiento laboral".

Abarca todos los niveles de la administración pública municipal.

b. Gestión de capacitaciones y talleres de sensibilización en igualdad de género en instituciones educativas y empresariales. Los temas tratados son: Prevención del embarazo en adolescentes, Igualdad laboral y no discriminación, Relaciones de noviazgo y violencia, entre otros, según las necesidades detectadas en la institución solicitante.

4. Diseño de documentos alineados a la Política para la Igualdad.

- a. Sistema Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta investigación tiene como objetivo proporcionar información y capacitar a servidores/es públicos del gobierno y la administración pública para la activación del sistema para la igualdad, mediante el conocimiento del antecedente de los derechos humanos y lo relacionado a los acuerdos y conferencias internacionales que dan origen a los trabajos por la igualdad entre mujeres y hombres en México; así como la identificación las diferencias socio-culturales generadas en la construcción de género y en este sentido amplio incluir la perspectiva de género en las políticas públicas y en las acciones del Estado hasta lograr institucionalizar la perspectiva de género.
- b. Programa Municipal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Bajo la premisa de que la administración pública municipal debe garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, fue diseñado este programa con los siguientes objetivos:
- i. Promover la transversalización de la perspectiva de género al interior de la administración pública municipal para el fomento e implementación de políticas de igualdad en el municipio.
 - ii. Impulsar con la ciudadanía servicios de capacitación y sensibilización dirigidos a promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como el ejercicio de los derechos y avance de las mujeres.
 - iii. Incentivar y difundir el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
 - iv. Impulsar el empoderamiento y desarrollo económico de las mujeres garantizando con ello la igualdad de oportunidades y acceso a recursos.
 - v. Garantizar el acceso de las mujeres a los servicios de salud y educación para la mejora de su calidad de vida.



- c. Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración municipal de Valle de Santiago, Guanajuato. Diseñado en colaboración con el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses (IMUG), el cual será radicado al Despacho Jurídico del H. Ayuntamiento de Valle de Santiago para su revisión y complementación, ya que, debido a la naturaleza e importancia del proyecto, así como los procesos para su institucionalización, así lo requieren.

5. Salud y seguridad social para mujeres

- a. Campañas de salud. Talleres para la promoción del autocuidado así como campañas de salud visual a bajo costo y mastografías gratuitas, para fomentar la cultura de la prevención y diagnóstico temprano del cáncer de mama.
- b. Afiliaciones al seguro para jefas de familia.

6. Conmemoraciones internacionales

- a. Día de la Mujer. Conmemoración por la igualdad sustantiva, la no discriminación, la promoción de la participación y el empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos de la sociedad.
- b. Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Niña. Tiene el objetivo de denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres y niñas, al ser discriminadas por su género en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.

En lo relativo a la información requerida sobre los casos de acoso sexual denunciados, cabe mencionar lo siguiente:

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) identifica diversas modalidades y tipos de violencia contra las mujeres. Las modalidades, de acuerdo con el artículo 5, fracción V, son "las formas, manifestaciones o los ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia contra las mujeres.", siendo así que la Ley identifica la violencia en el ámbito familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional y la violencia feminicida. Son diferentes tipos de violencia en contra de las mujeres los que existen, los cuales son (artículo 6º): psicológica,



Valle de
Santiago

Unidad de Transparencia
y Acceso a la Información Pública

Tel. 01 (456) 643 08 60
transparenciavalle@gmail.com
Palacio Municipal S/N, Centro
Valle de Santiago, Gto.

física, patrimonial, económica, sexual y "cualesquiera otras formas análogas que lesionen
sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres."

La violencia laboral, definida en el artículo 10 de la LGAMVLV es aquella que:

"Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independiente 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."

Con base en lo que establece el artículo 11 de la LGAMVLV, "Constituye 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 período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género."

El artículo 13 de la LGAMVLV define y determina las diferencias entre el hostigamiento sexual y el acoso sexual:

"Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos."

Con el objetivo de cumplir cabalmente la normatividad aplicable en esta materia, INMUJERES, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), propusieron en 2015 la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025)**, la cual establece "que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación." Esta



Norma contempla el acoso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia laboral, los cuales

Juntos
Gobernamos define de la siguiente forma:

“4.5 El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

4.25 El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

4.52. La violencia laboral y docente se ejerce por 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.”

La **NOM-035-STPS-2018 Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención**, tiene por objeto, “establecer los elementos para identificar, analizar y revertir los factores de riesgos, así como promover un entorno organizacional favorable en los Centros de Trabajo”, definiendo dicha norma la violencia laboral como: “aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.”

En el ámbito penal, en el orden federal el **Código Penal Federal (CPF)** contiene una descripción típica del hostigamiento sexual de difícil comprobación en el plano fáctico en razón de requerirse la existencia de un perjuicio o daño, además de prever una sanción mínima no privativa de la libertad, correspondiente a hasta 40 días multa.

“Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.

- Sólo será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.



- Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.

Sumado a lo anterior, el hecho de que el CPF no contemple la figura del acoso sexual representa un incumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia a nivel internacional y regional por parte del Estado Mexicano.

En el Estado de Guanajuato, la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de violencia para el estado de Guanajuato (LAMVLEGto)** identifica los ámbitos de violencia como aquellos en donde se presenta ésta en contra de las mujeres; la fracción II define la violencia laboral y docente como:

“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”

Asimismo, se cuenta con el precedente del **Protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual en la administración pública del Estado de Guanajuato**, publicado el 6 de Junio de 2017 en el Periódico Oficial, no obstante sus acciones se limitan a la administración pública estatal. Sin embargo, el Instituto para las Mujeres Guanajuatenses, en un esfuerzo por garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación en las administraciones municipales, ha llevado a cabo capacitaciones a funcionarias y funcionarios públicos con la finalidad de incentivar la institucionalización de los protocolos para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual.

No obstante, en la Dirección para el Desarrollo Integral de la Mujer no se han presentado denuncias por acoso sexual u hostigamiento laboral debido a que no es la instancia responsable de observar el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Guanajuato, ni de establecer los mecanismos para la atención de las quejas y denuncias.

Si bien se ofrece a la ciudadanía la orientación para la toma de acciones legales en relación al acoso sexual u hostigamiento laboral del cual fuese víctima, así como acompañamiento en caso de externar su deseo de emprender acción legal, solo se ha presentado UNA solicitud.



En cuanto a las acciones a las acciones que se han tomado en materia d Archivo se informa que las actividades del archivo de concentración son las siguientes:

1. Clasificar la información por dependencia y por año.
2. Etiquetar los contenedores enviados al Archivo de Concentración.
3. Checar que los documentos no sean de valor históricos, y en su caso de serlo, serán resguardados en el Archivo Histórico.
4. Resguardar la documentación de las diferentes dependencias de la Administraciones pasadas.
5. Darles mantenimiento adecuado a la documentación que se tiene a resguardo.
6. Mantener actualizado el Archivo de Concentración.

Lo anterior para dar cabal cumplimiento al artículo 48 fracción I; 49 fracción I, IV, XII, XIII del Reglamento de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Municipio de Valle de Santiago, Guanajuato; 11, 12, 13, 15, 23 fracción V, 27 fracción III, 48 fracciones I, II, III y V; 91 y 93 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Guanajuato

Sin más por el momento me despido de Usted, reiterándole las seguridades de mi distinguida consideración.

ATENTAMENTE

“2021. Año del 150 Aniversario de habersele concedido a Valle de Santiago el título de Ciudad”



LIC. JOSÉ ALBERTO GARCÍA HIDALGO MONROY
Titular de la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información
Pública del Municipio de Valle de Santiago
Ayuntamiento 2018 – 2021

C.c.p. Expediente

LIC.JAGHM/mggm