



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

HONORABLE ASAMBLEA

A la Comisión para la Igualdad de Género, le fue turnada para su estudio y dictamen correspondiente, la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo:

- Proposición con Punto de Acuerdo que exhorta al Ejecutivo federal y a los Ejecutivos de las entidades federativas a implementar mecanismo que permitan prevenir, investigar y sancionar actos de acoso sexual y acoso laboral.

Las integrantes de la Comisión anteriormente citada, con fundamento en los artículos 85, 86, 94, 95 y 103 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; los artículos 113 numeral 2, 117, 135, numeral 1, fracción I, 277, numeral 1 y demás relativos y aplicables del Reglamento del Senado de la República, someten a la consideración del Pleno de la Cámara de Senadores el siguiente dictamen, en relación con lo siguiente:

METODOLOGÍA

- I. En el apartado “**ANTECEDENTES**”, se da constancia de la fecha de presentación del trámite de inicio del proceso legislativo y de la recepción de los turnos, para la elaboración del dictamen de la citada Proposición.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

- II. En el apartado **“CONTENIDO DE LA PROPOSICIÓN”**, se sintetizan los términos, los alcances de la o las propuestas en estudio y se hace una breve referencia de los temas que la o las componen.
- III. En el apartado **“CONSIDERACIONES”**, la Comisión para la Igualdad de Género, expresa los argumentos y razonamientos de valoración de la o las propuestas y los motivos que sustentan su determinación final.
- IV. Por último, en el apartado de **“ACUERDO”**, se plantea el sentido y decisión, relativo a la **“PROPOSICIÓN”** planteada.

ANTECEDENTES

1. En sesión ordinaria del Senado de la República, el 10 de marzo de 2016, el Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional presentó ante el pleno Proposición con Punto de Acuerdo que exhorta al Ejecutivo Federal y a los ejecutivos de las entidades federativas a implementar mecanismos que permitan prevenir, investigar y sancionar actos de acoso sexual y acoso laboral.
2. En fecha 11 de marzo de 2016 la Mesa Directiva del Senado de la República, dispuso a través del oficio DGPL-2P1A.-1894 turnar la proposición con punto de acuerdo a la Comisión para la Igualdad de Género de la LXIII Legislatura, para su análisis, estudio y discusión, a fin de crear el dictamen correspondiente mismo que fue recibido el 11 de marzo.

CONTENIDO DE LA PROPOSICIÓN

- I. El Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional, señala su rechazo hacia cualquier conducta de violencia laboral, discriminación, acoso y



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

hostigamiento en los diferentes espacios de convivencia en contra de las mujeres y niñas.

- II. Asimismo, menciona los aspectos más notorios y preocupantes derivados de estos actos como lo es **1)** Rezago escolar y nivel académico, manejando porcentajes por mucho mayores de deserción en mujeres comparado con los hombres, **2)** Discriminación en espacios laborales mencionando porcentajes alarmantes referentes a la desigualdad laboral de las mujeres al tener menores oportunidades que los hombres para ascender de puesto, menor paga realizando las mismas actividades que los hombres y al ser discriminadas por embarazo.
- III. Enfatiza su compromiso para impulsar e implementar mecanismos que permitan prevenir, investigar y sancionar actos de acoso sexual y acoso laboral.
- IV. Debido a lo anterior, consideran de fundamental importancia propiciar acciones que aseguren la homologación, armonización de leyes y reglamentos, así como las disposiciones administrativas, tales como manuales, circulares, acuerdos y lineamientos para garantizar un marco normativo consistente con los principios de igualdad entre mujeres y hombre, la no discriminación, el respecto a la libertad y los derechos de las mujeres:

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO.- El Senado de la República exhorta al Ejecutivo Federal y a los ejecutivos de las entidades federativas a implementar mecanismos que permitan prevenir, investigar y sancionar actos de acoso sexual y acoso laboral.

CONSIDERACIONES



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

PRIMERA.- El acoso sexual y acoso laboral contra las mujeres y niñas es un tema recurrente, preocupante y muy presente en todo el mundo, basado en prácticas androcentrista arraigadas en el tejido social y que cobra muchas víctimas año con año, siendo la violencia contra la mujer un obstáculo al desarrollo y la paz de un país.

Debido a lo anterior, así como a la discriminación y acoso que existe hacia las mujeres y niñas en el mundo en cualquier ámbito, particularmente en el educativo, laboral, económico y político es que diferentes dependencias y asociaciones civiles se han dedicado a trabajar arduamente realizando acciones coordinadas desde un enfoque de género, con el objeto de disminuir y erradicar esta problemática.

SEGUNDA. Así, el máximo órgano de justicia del país la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) estableció una directriz para que se puedan llevar los casos de acoso laboral por la vía penal, administrativa, civil o laboral, de acuerdo a la pretensión que demande el afectado, señalando que se debe distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo.

Lo anterior de acuerdo con el Manual de buenas prácticas para investigar y sancionar el acoso laboral y/o el acoso sexual en la SCJN.

El citado documento fue emitido en cumplimiento del Acuerdo General de Administración III/2012 del tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, fue aprobado por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en sesión de fecha dos de octubre de dos mil doce¹.

¹ <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf>



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Con la emisión de dicho Acuerdo General de Administración III/2012 del tres de julio de dos mil doce del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mediante el cual se emiten las Bases para Investigar y Sancionar el Acoso Laboral y el Acoso Sexual en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del presente Manual, la Suprema Corte de Justicia de la Nación refrendó su compromiso en la creación de ambientes laborales libres de violencia y discriminación. Asimismo trabaja en la construcción de la necesaria igualdad de oportunidades a favor de todas las personas, en especial aquellas colocadas en situación de vulnerabilidad ante las agresiones ocurridas en el ámbito del trabajo².

TERCERA.- En este orden de ideas encontramos que la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece lo siguiente:

Artículo 1

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

(...)

Artículo 3

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

(...)

Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

² <https://www.scjn.gob.mx/Documents/MANUAL%20DE%20BUENAS%20PRACTICAS.pdf>



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Aunado a ello los derechos de las mujeres se reconocen en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de 1993, reconociendo la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad.

Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades.

Misma que enuncia en sus artículos primero, tercero y cuarto lo siguiente:

Artículo 1

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.

(...)

Artículo 3

La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole. Entre estos derechos figuran:

- El derecho a la vida;
- El derecho a la igualdad;
- El derecho a la libertad y la seguridad de la persona;
- El derecho a igual protección ante la ley;
- El derecho a verse libre de todas las formas de discriminación; El derecho al mayor grado de salud física y mental que se pueda alcanzar;



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

El derecho a condiciones de trabajo justas y favorables;
El derecho a no ser sometida a tortura, ni otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 4

“Los Estados deben condenar la violencia contra la mujer y no invocar ninguna costumbre, tradición o consideración religiosa para eludir su obligación de procurar eliminarla. Los Estados deben aplicar por todos los medios apropiados y sin demora una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer.

CUARTA.- Que es importante resaltar el marco jurídico nacional también se ha ocupado de la protección de los derechos de las mujeres y de las niñas, así como del principio de igualdad entre mujeres y hombres; así lo enuncia la Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1º de la siguiente forma:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

(...)

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

QUINTA.- De acuerdo con cifras de la última encuesta realizada por OCCMundial en el año 2012, sitio considerado como líder para encontrar empleo a cualquier nivel:

- 51% de los profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de bullying laboral.
- De acuerdo a los encuestados, las principales formas de bullying laboral o acoso en el trabajo son:
 - ✓ Rumores o calumnias (30%)
 - ✓ Aislar o excluir a la persona (18.6%)
 - ✓ Insultos o moteos (18.5%)
 - ✓ Ignorar o no dejar participar a la persona (16.9%)
 - ✓ Amenazar (11%)

De acuerdo a los resultados de la **Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)** 2011, de todas las mujeres de 15 años y más que alguna vez han trabajado, 14.9% declararon haber pasado por alguna de estas situaciones: les han solicitado el certificado de ingravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o por embarazarse las han despedido, no les renovaron contrato o les bajaron el salario, no obstante que la legislación laboral lo prohíbe.³

La entidad federativa con mayor porcentaje de mujeres afectadas por esta falta es el Estado de Chihuahua, con 34.9%, le siguen Baja California (29.8%), Sonora (25.2%), Coahuila (20.9%) y Tamaulipas (19.6%).

SEXTA.- Ahora bien es importante resaltar la labor que ha tenido el Gobierno Federal con la implementación del Programa de Apoyo a Instancias de Mujeres de las Entidades Federativas (PAIMEF) operado por el Instituto de Desarrollo Social (INDESOL), en donde se han dado a la tarea de trabajar para combatir la desigualdad social y de género, misma que se traduce en diversas

³ <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/index.php>



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

manifestaciones de violencia hacia las mujeres, dicho programa se encarga de la prevención de violencia hacia las mujeres, hijas, hijos y personas allegadas realizando las siguientes actividades:

- Difusión, promoción y orientación acerca de la violencia contra las mujeres.
- Formación y sensibilización en materia de género, derechos humanos de las mujeres y violencia contra las mujeres.
- Interacción con actores sociales para la prevención de la violencia contra las mujeres

Derivado de lo anterior y por citar un ejemplo del trabajo que se ha estado implementando para prevenir y sancionar los casos de acoso laboral en contra de la mujer en México, podemos destacar la resolución histórica e inédita a favor de la magistrada potosina Yolanda Pedroza Reyes quien interpuso una demanda en contra de sus compañeros integrantes del tribunal Electoral de San Luis Potosí por acoso laboral y discriminación misma que tras una larga lucha se ganó.

SÉPTIMA.- Por lo que derivado del análisis que se ha realizado con anterioridad en el apartado de Consideraciones, esta Comisión considera **aprobar esta propuesta con modificaciones**, cambiando el sentido de “implementar mecanismos y sancionar” por el de “reforzar la implementación de mecanismos que permiten prevenir e investigar actos de acoso sexual y acoso laboral”, con el objetivo de que se sigan realizando las acciones necesarias para prevenir el acoso sexual y laboral en México.

Concluyendo que con fundamento en los artículos 85, 86, 94 y 103 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos; 113 numeral 2, 135 numeral 1 fracciones II y III, 182, 183, 187, 188 y 190 del Reglamento del



DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL

Senado de la República, la Comisión para la Igualdad de Género somete a la consideración de la Honorable Asamblea del Senado de la República el siguiente dictamen a la Proposición con Punto de:

ACUERDO

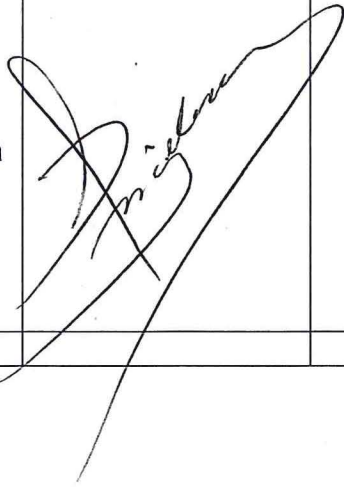
ÚNICO.- El Senado de la República exhorta respetuosamente al Ejecutivo Federal y a los Ejecutivos de las entidades federativas, para que en el ámbito de sus atribuciones, refuercen la implementación de mecanismos que permitan prevenir, investigar y sancionar actos de acoso sexual y acoso laboral”.

Dado en el Senado de la República
a los 26 días del mes de abril de 2016.



COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

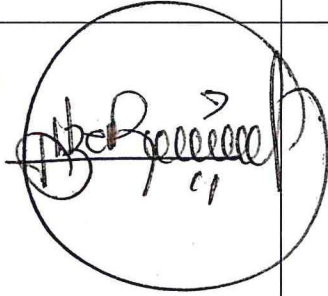
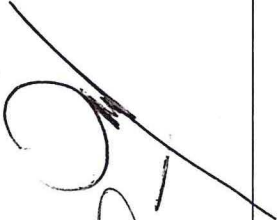
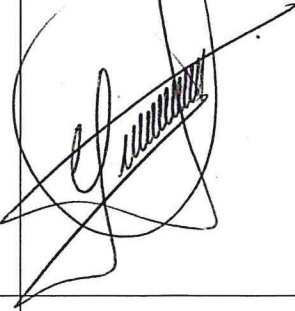
DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
 Sen. Diva Hadamira Gastélum Bajo Presidenta			
 Sen. Martha Elena García Gómez Secretaria			
 Sen. Angélica de la Peña Gómez Secretaria			



COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

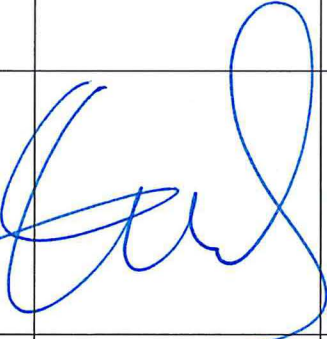
DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
 Sen. Lucero Saldaña Pérez Integrante			
 Sen. Itzel Sarahí Ríos de la Mora Integrante			
 Sen. Anabel Acosta Islas Integrante			
 Sen. Yolanda de la Torre Valdez Integrante			



COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

DICTAMEN DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA AL EJECUTIVO FEDERAL Y A LOS EJECUTIVOS DE LAS ENTIDADES FEDERATIVAS A IMPLEMENTAR MECANISMOS QUE PERMITAN PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR ACTOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL.

NOMBRE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
 Sen. Sandra Luz García Guajardo Integrante			
 Sen. Gabriela Cuevas Barron Integrante			
 Sen. Ma. Del Pilar Ortega Martínez Integrante	