



27 MAR 2019

SE TURNÓ A LAS COMISIONES UNIDAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA

35

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 34 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A FIN DE FORTALECER LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO SU PREVENCIÓN Y ATENCIÓN, QUE PRESENTA LA SENADORA ROCÍO ADRIANA ABREU ARTIÑANO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO MOVIMIENTO REGENERACIÓN NACIONAL

La que suscribe, Rocío Adriana Abreu Artiñano, Senadora de la República, integrante del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional de la LXIV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I; 164, numeral 1; 169, numeral 1 del Reglamento del Senado de la República, someto a la consideración de esta Soberanía la presente Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma la fracción XII del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de fortalecer las condiciones de trabajo que eviten el acoso y hostigamiento sexual, así como su prevención y atención, al tenor de la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia hacia las mujeres es un fenómeno tan complejo como multidimensional que nos afecta a todos. Aproximadamente, el 70% de las mujeres ha sufrido algún tipo de violencia por lo menos una vez en su vida y debido a la lamentable cultura de impunidad existente, la gran mayoría de ellas lo mantiene en secreto y vive bajo la sombra del miedo.¹

La violencia por razón de género es una de las formas de discriminación más persistentes y arraigadas a la cual se debe tener tolerancia cero. Un país que se base en la igualdad, equidad y respeto hacia las personas favorece el desarrollo y



abre el camino a la total erradicación de la violencia que actualmente sufren millones de mujeres.ⁱⁱ

En este sentido, por violencia contra la mujer debemos entender, según la ***Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer*** a “*todo acto de violencia basado en la pertenencia del género femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer*”.ⁱⁱⁱ

Entre los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral, del cual se desprende el *acoso sexual laboral vertical*, mismo que es considerado como el más grave que el ejercido entre compañeros, puesto que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja: la que le proporciona ser el jefe y su ventaja de género.^{iv}

Por ello, la presente Iniciativa impulsa la promoción de condiciones normativas en el ámbito laboral que eviten, prevengan y atiendan el acoso y hostigamiento sexual, a fin de que coadyuvar a la erradicación de este tipo de conductas que llegan a padecer muchas personas, particularmente, dentro de la “cultura organizacional”, donde ha sido recurrente que en los espacios de trabajo se minimice y tolere esas situaciones, en grave detrimento de los derechos y de las oportunidades de permanencia y desarrollo en el trabajo, contra hombres y mujeres, pero, principalmente, contra las mujeres; es decir, pretendemos combatir estas expresiones comunes y permitidas de violencia de género.

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino; le impide su desarrollo; viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral y, en muchos casos, atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo en general.^v



Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo, se encuentra en una situación de alta vulnerabilidad respecto al superior. El problema tiene relación directa con los roles que se atribuyen a los hombres y a las mujeres en la vida social y económica y que afecta, directa o indirectamente, a la situación de las mujeres en el mercado laboral.^{vi}

Si bien, los hombres también sufren casos de acoso y hostigamiento sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.^{vii}

El **acoso y hostigamiento sexual laboral** se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género, y también se puede decir que se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios o distingos en el reparto de tareas y responsabilidades por cuestión de género, entre otros. A estos, se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.^{viii}

Es importante destacar que a nivel nacional e internacional se encuentra contemplada la estructura normativa en esta materia, la cual conforma el andamiaje de nuestro marco jurídico, como a continuación se menciona:

En la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en su **artículo 1**, se establece que todas las autoridades del Estado mexicano, en el ámbito de sus respectivas competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, así como el deber de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a éstos.^{ix}

Asimismo, en el **artículo 7** de la **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do**



Pará, nuestro país, al ser Estado parte, condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

Además, en la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer "CEDAW"**, por sus siglas en inglés, señala el compromiso a cargo del Estado mexicano de adoptar las medidas necesarias, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer, incluyendo aquellas en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad entre mujeres y hombres.^x

Asimismo, en este recuento normativo debemos considerar que el **hostigamiento y el abuso sexual** están penados, teniendo como base el **artículo 259 Bis** y el **artículo 260 en el Código Penal Federal**, respectivamente, que se citan:

*"**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. Solamente será punible el **hostigamiento sexual**, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.*

***Artículo 260.** Comete el delito de **abuso sexual** quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula. A quien cometa este delito, se le impondrá pena de seis a diez años de prisión y hasta doscientos días multa.*



Para efectos de este artículo se entiende por actos sexuales los tocamientos o manoseos corporales obscenos, o los que representen actos explícitamente sexuales u obliguen a la víctima a representarlos. También se considera abuso sexual cuando se obligue a la víctima a observar un acto sexual, o a exhibir su cuerpo sin su consentimiento. Si se hiciera uso de violencia, física o psicológica, la pena se aumentará en una mitad más en su mínimo y máximo.”

En la **Ley Federal del Trabajo**, estas conductas se abordan en el **artículo 3o. Bis**:

*“**Artículo 3o. Bis.** - Para efectos de esta Ley se entiende por:*

*a) **Hostigamiento**, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y*

*b) **Acoso sexual**, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos”.*

En el **Artículo Primero** de la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas** (1979), dice:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basado en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las



libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o civil o en cualquier otra esfera.”

El **hostigamiento y el acoso sexual** son figuras jurídicas previstas en la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**; en ella, los artículos 10 y 13 establecen principalmente lo siguiente:

*“**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.*

***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 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. “*

No omito señalar que la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, establece en su artículo 1 lo siguiente:



*“**Artículo 1.** La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.”*

Es de resaltar que, en nuestro país, es evidente el compromiso y visión en los tres órdenes de gobierno de la imperiosa necesidad de impulsar la cultura de la prevención y atención, así como la apertura de espacios que apoyen la promoción de una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, estimulando el cumplimiento de sus derechos en todos los ámbitos sociales y la adopción de las medidas que combatan la violencia de género en cualquiera de sus formas.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados en la materia, aún hace falta mucho camino que recorrer, tanto en los distintos órdenes de gobierno como en el ámbito social. Esto lo confirma el Instituto Nacional de las Mujeres que, en el marco de la presentación del **Protocolo de Intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual**, señaló que las empleadas de las dependencias de gobierno prefieren quedarse calladas por temor a perder su empleo o, incluso, prefieren ceder a las pretensiones de sus jefes.

Atenta a esta realidad, es que considero necesario continuar el impulso a la cultura de la prevención, atención y denuncia, a fin de que ésta se consolide en la sociedad, principalmente entre las mujeres que son acosadas sexualmente, fortaleciendo los pasos para la solución del problema y la erradicación de los casos de acoso y hostigamiento sexual en los centros de trabajo, los cuales se convierten en lugares indeseables y hostiles para las personas que sufren este tipo de conductas.



Lo primordial con esta pieza legislativa es contribuir a lograr la confianza de las mujeres, y de la sociedad en su conjunto, de saber que cuentan con en el marco jurídico que les respalde, en caso de ser necesario ante una desagradable situación que se presente en su centro de trabajo. Es por eso que debemos de crear las condiciones necesarias para que la voz de las personas afectadas por conductas tipificadas como acoso y hostigamiento sexual sean escuchadas, así como saberse respaldadas por el marco jurídico y espacios específicos, viables y sumamente aplicables, para su apoyo.

En tal sentido, tenemos certeza en la pertinencia de promover, desde todos los ámbitos, una cultura de respeto y de consciencia. Así lo han demostrado diversos movimientos sociales como el denominado **#metoo**, que es un ejemplo de la importancia de combatir el acoso y el hostigamiento sexual de manera frontal y con determinación, al darle fuerza, valor y coraje a todas víctimas, tanto hombres, como mujeres, que no están dispuestos a callar, y a quienes por muchos años habían callado ante el abuso, el hostigamiento y la violencia laboral, nombrando, al fin, lo que por muchos años se sabía, se conocía, pero no se hablaba. Tomando como ejemplo estas muestras de valentía, es que, como Legisladores, debemos incluir en la agenda pública la promoción del combate a lo que, como sociedad, estamos padeciendo por el consentimiento, acoso y hostigamiento sexual laboral, impulsando su erradicación. ^{xi}

Generalmente, en los centros de trabajo no se acepta que existen casos de acoso y/o hostigamiento sexual, y las personas que lo sufren no saben a dónde acudir o ante quien poner una queja; muchas veces se sienten culpables y se preguntan cómo provocaron esa situación.

Temen contarlo a su familia o compañeros de trabajo y las presiones laborales o amenazas las soportan solas. Esto debe cambiar, y para conseguir este propósito,



la prevención y atención son los mejores instrumentos para eliminar el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo.^{xii}

Recientemente, en la sesión ordinaria de la Cámara de Diputados del 15 de febrero del 2019, se aprobó por unanimidad, y fue turnado al Senado de la República en calidad de Minuta para su dictaminación y eventual aprobación, un Dictamen que reforma el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en la que se redefinen los conceptos de *hostigamiento sexual* y *acoso sexual como una forma de violencia en el ámbito laboral*, reconociendo la importancia de legislar en este tema y de armonizar las legislaciones en la materia a fin de prevenir, atender y evitar este tipo de conductas.^{xiii}

Considerando los argumentos anteriores, la presente Iniciativa propone que se reforme la fracción XII del artículo 34 de la referida Ley, adicionando el término “**y hostigamiento**”, a fin de incorporar el término de “hostigamiento sexual” y diferenciarlo del término ya establecido de “acoso sexual”, ya que son dos conceptos distintos, pues de acuerdo con el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, se entiende por **acoso sexual y hostigamiento sexual** lo siguiente:

*“**Acoso sexual:** Es una forma de violencia con connotación lasciva 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;*

***Hostigamiento sexual:** 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”*



Reprobamos enérgicamente las conductas de *hostigamiento sexual* y *acoso sexual*, pues constituyen faltas de respeto, de poca diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación por motivo del empleo o de cualquier otra relación subordinada; además, atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas.

Como Legisladores y representantes populares debemos asumir una posición que fortalezca su erradicación, desde una perspectiva de género, tomando como base los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos; por ello, el compromiso asumido de armonizar la legislación vigente, que dé como resultado un amplio mecanismo para prevenir y atender esas conductas, orientando las acciones del Estado a garantizar el acceso de las personas a una vida libre de violencia.

Lo anterior, en congruencia con las conclusiones del Informe del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en los que se advierte que el Estado mexicano asumió el compromiso de armonizar su legislación en esta materia. En tal sentido, la presente Iniciativa busca garantizar la implementación uniforme, homogénea y efectiva de medidas destinadas a prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, así como la promoción de una cultura institucional basada en la igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

FUNDAMENTO LEGAL

Por las consideraciones anteriormente expuestas, en mi calidad de Senadora de la República de la LXIV Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71, fracción II y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 8, numeral 1, fracción I; 164, numeral 1; 169, numeral 1 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración del Pleno de esta Soberanía, la Iniciativa con Proyecto de



DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 34 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, A FIN DE FORTALECER LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE EVITEN EL ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL, ASÍ COMO SU PREVENCIÓN Y ATENCIÓN

ARTÍCULO ÚNICO. Se reforma la fracción XII del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 34. ...

I. a XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y hostigamiento sexual, propiciando la prevención y atención de estas conductas por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor, al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Salón de Sesiones del Senado de la República, a los 14 días del mes de marzo de 2019.



SEN. ROCÍO ADRIANA ABREU ARTIÑANO



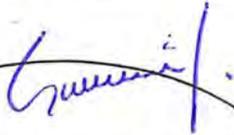
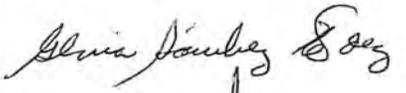
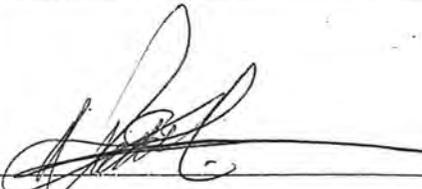
-
- i DR. Miguel Carbonell, *Contra la violencia hacia las mujeres*, Nov 24, 2013, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2018.
 - ii *Ibidem.*
 - iii DR. Miguel Carbonell, *Contra la violencia hacia las mujeres*, Nov 24, 2013, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2018.
 - iv DR. Miguel Carbonell, *Contra la violencia hacia las mujeres*, Nov 24, 2013, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2018.
 - v Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2010, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de 08 de 2016.
 - vi *Ibidem.*
 - vii Protocolo para la atención de casos de Hostigamiento y Acoso Sexual, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2010, publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 31 de 08 de 2016.
 - viii *Ibidem.*
 - ix *Ibidem.*
 - x *Ibidem.*
 - xi *María Corina Muskus Toro, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos (CMDPDH), El Movimiento #Metoo llegó para quedarse, Home El Plumaje Verdad, Justicia y Reparación, 21/2/2018, enero 29 2018*
 - xii *María Corina Muskus Toro, Comisión Mexicana de Defensa y Promoción de los Derechos Humanos (CMDPDH), El Movimiento #Metoo llegó para quedarse, Home El Plumaje Verdad, Justicia y Reparación, 21/2/2018, enero 29 2018*
 - xiii La Cámara de Diputados aprobó la reforma al artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para redefinir los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, Sistema de Información Legislativa, fecha de publicación 16 de febrero de 2018.

ASUNTO:

INIC. ART 34 Ley Org. PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

FECHA:

27 MARZO 2019

NOMBRE	FIRMA
Marthz Guerrero Sánchez	
Gloria Sánchez Hdez.	
Jesus Escobar M	
Juana Rodríguez	
DANIEL BUTRERREZ CASTORENA	
Nestora Sedgado	
Patricia Urbina	