

Que reforma diversas disposiciones de las Leyes General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y Federal del Trabajo, en materia de prevención de acoso y hostigamiento sexuales, suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Las y los suscritos, diputadas y diputados del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 6, fracción I, y 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someten a consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa, con base en la siguiente

Exposición de Motivos

I. La violencia contra las niñas y mujeres es una problemática que ocurre en todos los ámbitos de su vida: en el familiar, escolar, comunitario y en el laboral. Ésta, se ejerce de diferentes formas: emocional, física, patrimonial, sexual y económicamente.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” establece en su artículo 2 que:

“Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”

(...)

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

Así, tal como se ha considerado, el acoso sexual es una conducta de discriminación y violencia que no puede tener cabida en nuestra sociedad y es una conducta sancionada y sancionable en México y en todo el mundo, pues suprime los derechos de las víctimas y menoscaba su libertad, seguridad y salud.

Este fenómeno se ha visibilizado en los últimos años a nivel mundial, primordialmente en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, ejercido principalmente contra las mujeres, donde ha mostrado tener consecuencias graves no deseadas, que no sólo vulneran los derechos de las víctimas sino también su integridad física, emocional, sexual, así como la forma en que se desenvuelven con su entorno y las personas que las rodean.

Por ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce y ha impulsado el derecho de las personas al trabajo libre de violencia y acoso en razón de género; sin embargo, manifiesta que es un problema mundial señalando que, al año aproximadamente doce millones de personas padecen o han padecido de *mobbing* o prácticas de acoso, hostigamiento o intimidación en el mundo, llegando a considerarlo incluso como una pandemia.¹

En su informe *Violence at Work*, la OIT consideró que este tipo de violencia que “se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales”. En el mismo encontró que, por ejemplo, en Estados Unidos alrededor de mil personas son muertas cada año en entornos laborales, llegando incluso al extremo de que el homicidio se ha convertido en la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para las mujeres, y en la segunda para los varones.

Esta organización, en el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019,² señala que no puede permitirse esta violación a los derechos de las personas y los Estados deben buscar acciones para garantizar espacios laborales libres de discriminación y violencia.

Dicho convenio en su artículo 1 señala:

“a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género; y

b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual”.

Por su parte, la propia Ley Federal del Trabajo define en su artículo 3o. Bis, lo siguiente:

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 México, existe un gran índice de acoso sexual laboral contra las mujeres pues de acuerdo con datos estadísticos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh), 2016, las agresiones más comunes ocurridas en el trabajo son las sexuales pues de las mujeres que han enfrentado algún tipo de violencia laboral, el 47.9 por ciento respondió haber sido víctima de agresiones sexuales, el 48.4 por ciento agresiones emocionales y el 3.7 por ciento físicas.³

Además, esta encuesta revela que el 79.1 por ciento de la violencia contra las mujeres mayores de 15 años en el ámbito laboral ha sido en las instalaciones del trabajo y los principales agresores son, en primer lugar, los compañeros de trabajo y en segundo lugar el patrón o jefe.

En nuestro país, las mujeres, por los roles de géneros establecidos de forma histórica, ya encuentran desventajas para incorporarse al campo laboral pues según las últimas cifras

del Inegi las tasas de participación económica de hombres y mujeres son de 74.2 y 41.7 por ciento, respectivamente, según la ENOE 2021.⁴

Aunado a esto, la pandemia por Covid-19 ha incrementado las brechas de desigualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral pues según los datos publicados por Inegi, 7 de cada 10 empleos perdidos eran de mujeres.⁵

Si además enfrentan en los centros labores en mayor medida situaciones de discriminación y violencia que afecten su estabilidad emocional, las brechas de desigualdad laboral no disminuirán pues hay mujeres que se ven orilladas a abandonar sus empleos por estos motivos.

Recientemente, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión, adoptó el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019, con el cual se pretende erradicar la violencia y el acoso, principalmente el motivado por razón de género.⁶

Si bien este Convenio que entró en vigor apenas el 25 de junio de 2021 no ha sido ratificado por el Estado mexicano, lo cierto es que resulta de la máxima relevancia que, a fin de maximizar los derechos de las mujeres, así como su máxima protección, no puede ser obstáculo para que esta Cámara de Diputados retome lo concebido en dicho instrumento de carácter internacional y se adelante a los cambios que necesita nuestra sociedad.

Por ello, se estima imperativo garantizar mecanismos o medidas que contribuyan a una impartición de justicia completa, que proteja eficazmente a las **mujeres contra la explotación económica y laboral, la desigualdad salarial, el abuso sexual y el daño físico y psicológico**, a fin de erradicar este tipo de prácticas laborales injustas.

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman los artículos 14 y 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y los artículos 132 y 684-E de la Ley Federal de Trabajo

Primero. Se reforman las fracciones II, III y IV del artículo 14; y las fracciones II, III, VI y VII, y se adiciona una fracción VIII del artículo 15 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

Artículo 14. Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

I. [...]

II. Fortalecer el marco penal, civil **y laboral** para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son **faltas graves con consecuencias jurídicas civiles, laborales y administrativas y que, incluso,** son delitos, y

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales **para agresores, así como de reparación integral para las víctimas.**

Artículo 15.- Para efectos del **abuso sexual**, hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I.[...]

II. Establecer mecanismos **que prevengan y** favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos. **Para ello, podrán implementarse campañas de difusión para garantizar espacios libres de hostigamiento y/o acoso sexual, tomando como mínimo, lo siguiente:**

a) **Actualizar y proponer en aras de fortalecer los derechos de las víctimas, los protocolos que prevengan o en su caso se impida la continuación de actos que implique un acto de hostigamiento o acoso sexual o en situación de riesgo.**

b) **Proteger a las niñas, adolescentes y mujeres de actos que puedan atentar en contra derecho. Estableciendo acciones y programas que garanticen su integridad y bienestar físico y psicoemocional.**

III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión **que eviten su repetición;**

IV. a VI. [...]

VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita, a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual;

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja, y

VIII. Establecer medidas que garanticen el acceso a los derechos de las víctimas, en tanto se sustancian los procedimientos a que hubiera lugar, de acuerdo con lo establecido en el artículo 40 de la Ley General de Víctimas.

Segundo.- Se reforma la fracción XXXI del artículo 132 y la fracción XII del artículo 684-E de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 132. Son obligaciones de los patrones:

I a XXX.- [...]

XXXI.- Implementar, **de manera conjunta con las y los trabajadores, campañas de prevención,** un protocolo para prevenir, **erradicar y sancionar** la discriminación por

razones de género y atención de casos de violencia, **abuso** y acoso u hostigamiento sexual, así como **para** erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXII y XXIII [...]

Artículo 684-E.- El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:

I al XI (...)

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, la autoridad conciliadora tomará, **en todos los casos que lo ameriten** , las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio;

XIII a XIV (...)

(...)

(...)

(...)

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Los Congresos de las entidades federativas tendrán 90 días hábiles para la homologación de sus leyes locales con el presente decreto.

Notas

1 OIT, 2006. Aumentan las nuevas formas de violencia en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_070534/lang-es/index.htm

2 OIT, 2019. Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019. Recuperado de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I LO_CODE:C190.

3 Inegi (2016) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh, 2016). Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

4 Inegi, 2021. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2021) Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iooe/io oe2021_03.pdf

5 CNN Español 2021. “Mujeres, las principales afectadas por el desempleo en México durante la pandemia”. Recuperado de

<https://cnnespanol.cnn.com/2021/05/18/mujeres-desempleo-mexico-pandemia-puntos-explicar-problema-orix/>

6 OIT, 2019, Convenio sobre la Violencia y Acoso, 2019. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_I LO_CODE:C190

Dado en el salón de sesiones del honorable Congreso de la Unión, a 30 de septiembre de 2021.

Diputados: Jorge Álvarez Máynez, Julieta Mejía Ibáñez (rúbricas).