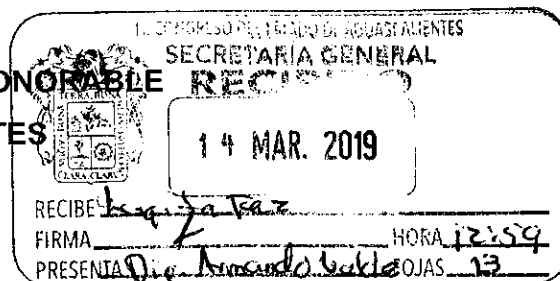


Aguascalientes, Ags., a 14 de marzo de 2019.

**SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL HONORABLE
CONGRESO DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES
PRESENTE.**



En ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 27 fracción I, 30 fracción I y 31 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes; 16 fracción III, 109, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 120, 121 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, el suscrito Diputado del Partido Nueva Alianza, **MARIO ARMANDO VALDEZ HERRERA**, me permito someter a la consideración de esta Honorable Sexagésima Cuarta Legislatura, la iniciativa de **ADICIÓN DE LA FRACCIÓN VII AL ARTÍCULO 18 Y UNA FRACCIÓN XIII AL ARTÍCULO 20, AMBAS, DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES**, en base a lo siguiente:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La violencia hacia las mujeres es un fenómeno tan complejo como multidimensional que nos afecta a todos. Aproximadamente el 70% de las mujeres han 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.²

Por violencia contra la mujer entendemos, según la ***Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer***: “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”.³

En los tipos de violencia contra el género femenino se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral. El *acoso sexual laboral* vertical es considerado 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.⁴

Por ello, la presente Iniciativa propone, que el *hostigamiento* y el *acoso sexual* son situaciones que llegan a vivir muchas personas. No obstante, la “cultura organizacional” en los espacios de trabajo minimiza y tolera 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, son expresiones comunes y permitidas de violencia de género.

ARGUMENTACIÓN

El hostigamiento sexual es un problema social que afecta principalmente al género femenino y le impide su desarrollo, viola su derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; y que 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.⁵

Es una conducta que se ejerce generalmente desde una posición de poder, en donde el sujeto pasivo se encuentra respecto al superior en una situación de alta vulnerabilidad. 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.⁶

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.⁷

El **acoso y hostigamiento sexual laboral** se da en un contexto de violencia contra las mujeres o violencia de género. Se puede decir que también se producen otros actos discriminatorios contra las mujeres como las diferencias de salarios, el reparto de tareas por género, entre otros. A estos se asocian el acoso psicológico o moral, así como abusos de tipo racista y homofóbicos.⁸

Es importante destacar que a nivel nacional e internacional se encuentra contemplada la estructura normativa en esta materia dentro de nuestro marco jurídico, como a continuación se menciona:⁹

En la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, en su **artículo 1**, 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.¹⁰

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 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 para 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;

Asimismo, el **hostigamiento sexual** está penado con base en el **art. 259 Bis y el abuso sexual en el artículo 260 del Código Penal Federal** que cita:

*"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**, este tema se aborda 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 también previstas en la **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**. Los artículos 10 y 13 establecen principalmente que:

“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. “*

Es por ello que, en nuestro país, se tiene el compromiso y visión en los tres órdenes de gobierno en la imperiosa necesidad de que se debe impulsar la cultura de la prevención y atención, y ofrecer espacios que apoyen en promover una

verdadera igualdad entre hombres y mujeres y a la vez hacer cumplir sus derechos en todos los ámbitos sociales, y adoptar las medidas que combatan la violencia en cualquiera de sus formas.

A pesar de los esfuerzos realizados en la materia, aun hacen falta acciones en los distintos órdenes de gobierno, 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.

Es entonces, que la cultura de la prevención, atención y denuncia comienza a penetrar lentamente y para bien, entre las mujeres que son acosadas sexualmente, se están dando los primeros 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 acoso.

Lo primordial es el lograr la confianza, de saber que cuentan con el respaldo necesario en su centro de trabajo y en el marco jurídico. Es por esto que debemos de crear las condiciones necesarias para que la voz de las personas afectadas de acoso y hostigamiento sexual sean escuchadas, crear los marcos y espacios específicos y sumamente aplicables para su respaldo y apoyo.

El **hostigamiento y acoso sexual** es una realidad a la que se enfrentan miles de personas, en su gran mayoría mujeres, que por lo general se encuentran en estas condiciones laborales.

Comencemos por promover desde todos los ámbitos, una cultura de respeto y de consciencia, el movimiento **#metoo**, es un ejemplo importante del acoso y hostigamiento sexual, porque le da fuerza, valor y coraje a todas víctimas tanto hombres como mujeres que no están dispuestos a callar y a aquellas mujeres y hombres que 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, se debe de conversar y promover lo que estamos entendiendo por el consentimiento, acoso y hostigamiento sexual laboral y erradicarlo.¹¹

Por eso, 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.

La prevención y atención es el mejor instrumento para eliminar el hostigamiento y acoso sexual en el lugar de trabajo. Para ello debemos alentar al personal a tomar los pasos necesarios para impedir que ello ocurra. Un programa de prevención eficaz, deberá incluir una política explícita contra el hostigamiento sexual en el que se comunique de forma clara y precisa a los empleados la existencia de normas que regulan este comportamiento.

Recientemente, en la sesión del 15 de febrero, en el Pleno de la Cámara de Diputados se aprobó por unanimidad, y fue turnado al Senado de la República para su análisis y eventual ratificación un dictamen que reforma el artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para redefinir los conceptos de *hostigamiento sexual* y *acoso sexual como una forma*

de violencia en el ámbito laboral, reconociendo su importancia de legislar en este tema y de armonizar las legislaciones en la materia para prevenir, atender y evitar este tipo de conductas.¹²

En la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, tiene como 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, estable 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.”

El fin será promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.¹³

Es por lo anterior que la presente Iniciativa propone que se adicione la fracción VII del artículo 18 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, con el objeto de que se incorpore dentro de la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, que establece las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural, dentro de sus lineamientos el **“Promover condiciones en el ámbito laboral que eviten, prevengan y atiendan el acoso y hostigamiento sexual”**.

Asimismo, se considera necesario adicionar una fracción XIII del artículo 20 de la referida Ley, a efecto de establecer que se deben **“Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y hostigamiento sexual y su prevención y atención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación”**.

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”*

Considero que las conductas de *hostigamiento sexual y acoso sexual* constituyen faltas de respeto, de poca diligencia y rectitud hacia las personas con las que se tiene relación con motivo del empleo, que atentan contra los valores éticos, los derechos humanos y la integridad física o psicológica de las víctimas, desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, que se debe asumir el compromiso de armonizar la legislación, que dé como resultado un amplio mecanismo para

prevenir y atender esas conductas, que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia.

Lo cual, es en congruencia con los Informes 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 y la presente iniciativa busca garantizar la implementación uniforme, homogénea y efectiva de establecer medidas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia.

En Nueva Alianza sabemos que la prevención y atención que eviten el acoso y hostigamiento sexual en el ámbito laboral, es una fuerte herramienta para promover una cultura institucional de igualdad de género y de condiciones laborales libres de violencia en todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, en ese sentido proponemos modificaciones a los artículos de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, relativos a facilitar la identificación de las conductas que pudieran actualizar un presunto hostigamiento y acoso sexual.

FUNDAMENTO LEGAL

Por las consideraciones anteriormente expuestas, en mi calidad de Diputado por el Partido Nueva Alianza en la Sexagésima Cuarta Legislatura del Honorable Congreso del Estado; con fundamento en lo dispuesto en los artículos 27 fracción I, 30 fracción I y 31 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Aguascalientes; 16 fracción III, 109, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 120, 121 y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Aguascalientes, presento ante esta Soberanía la siguiente

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN VII AL ARTÍCULO 18 Y UNA FRACCIÓN XIII AL ARTÍCULO 20, AMBAS, DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE AGUASCALIENTES.

ARTÍCULO ÚNICO. Se adiciona la fracción VII del artículo 18, se adiciona la fracción XIII del artículo 20; ambas, de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Aguascalientes, para quedar como sigue:

Artículo 18.-...

...

I a VI....

VII. Condiciones en el ámbito laboral que eviten, prevengan y atiendan el acoso y hostigamiento sexual.

Artículo 20. ...

I a XII. ...

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

ARTÍCULO TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

**Dado en el Palacio Legislativo de Aguascalientes,
sede del Honorable Congreso del Estado
a los catorce días del mes de marzo de 2019.**



**DIPUTADO MARIO ARMANDO VALDEZ HERRERA
PARTIDO NUEVA ALIANZA**

- ¹ DR. Miguel Carbonell, *Contra la violencia hacia las mujeres*, Nov 24, 2013, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2018.
- ² *Ibidem.*
- ³ DR. Miguel Carbonell, *Contra la violencia hacia las mujeres*, Nov 24, 2013, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2018.
- ⁴ DR. Miguel Carbonell, *Contra la violencia hacia las mujeres*, Nov 24, 2013, Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2018.
- ⁵ 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.
- ⁶ *Ibidem.*
- ⁷ 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.
- ⁸ *Ibidem.*
- ⁹ *Ibidem.*
- ¹⁰ *Ibidem.*
- ¹¹ 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*
- ¹² 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*
- ¹³ 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.