



HONORABLE ASAMBLEA:

A la Comisión de Administración Pública, le fue turnada para su estudio y dictamen correspondiente, la iniciativa de reformas a la *Ley General de Responsabilidades Administrativas* por lo que en cumplimiento a la responsabilidad encomendada y de conformidad con lo dispuesto por la fracción I del artículo 93, por los artículos 130, 183, 184, 186, 187, 188, 189 de la Ley Orgánica del Congreso del Estado de Durango, nos permitimos presentar a la consideración de esta Honorable Asamblea, el presente dictamen, con base en los siguientes antecedentes y descripción de la iniciativa así como las consideraciones que motivan la aprobación de la misma en los términos que se señalan.

ANTECEDENTES

Con fecha 7 de mayo del año en curso, la C. Diputada Sandra Lilia Amaya Rosales presento una propuesta de adición a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, a fin de incluir como falta administrativa grave el hostigamiento sexual.

DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

La iniciadora sustenta su iniciativa al tenor de los siguientes motivos:

Cotidianamente las mujeres sufren de diversas formas de violencia, que además, implica su discriminación para ejercer en forma igualitaria, los derechos que le otorga la Constitución Federal, las Leyes Federales y estatales, así como los no pocos instrumentos internacionales ratificados por nuestro país en la materia.

Cuando una mujer ingresa al mercado laboral, se enfrenta a condiciones desiguales frente a los varones, a acciones que constituyen violencia laboral, tales

como la negativa a la contratación por el estado de gravidez, bajos salarios, violación de su intimidad o falta de acceso a mejores cargos.

Sin duda, unas de las formas de violencia más deleznales que se dan en el entorno laboral, son el hostigamiento y el acoso sexual, fenómenos que siguen presentes de manera sistemática en México, como lo indican datos proporcionados por el INEGI, ya que según este instituto, el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, ha experimentado algún acto violento, principalmente de tipo sexual y de discriminación por razones de género o por embarazo.

Diez entidades están por encima de la media nacional, en acoso sexual y varias agresiones en su contra y son: Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Aguascalientes, Querétaro, Chihuahua, Yucatán, Durango, Coahuila de Zaragoza y Baja California.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1º, reconoce la igualdad entre todas las personas, sin distinción de sexo.

El Artículo 11 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, establece que “Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos”.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, en su artículo, menciona: Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

a) Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el

mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

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 (...).

El artículo 7 de ese mismo instrumento obliga a los Estados partes a condenar todas las formas de violencia contra la mujer y conviene en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia. Asimismo, a incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sea necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso.

En el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce en principio, la igualdad jurídica entre mujeres y hombres y en el artículo 5º se establece que "a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos".

El artículo 10 de La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia describe la violencia laboral como aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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". Esta modalidad de violencia, también incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Desde luego que en el ámbito de la administración pública, es en forma especial donde se presentan el hostigamiento y el acoso sexual, ya que en este medio existe una constante relación de subordinación y se ejercen aspectos de poder entre la estructura administrativa de las instituciones.

En tal sentido, consideramos necesario adiciona la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para que dichas conductas sean sancionadas administrativamente, en ejercicio de la facultad que tienen las legislaturas locales de iniciar leyes o reformas de carácter general y federal, conferida por el Artículo 71 de la Carta Magna, específicamente en la fracción III, y así aprobar que este Congreso del Estado de Durango, haga suya la presente iniciativa para ser presentada ante el Congreso General.

CONSIDERACIONES

PRIMERO. – La violencia contra las mujeres encuentra muchas formas de expresarse y de manifestarse. Así como hay muchos tipos de violencia (violencia física, emocional, psicológica, sexual, económica, laboral, política, etcétera); también tiene muchos espacios y formas de manifestarse.

El tener presente tanto los tipos de violencia como las formas de manifestación de la misma es importante puesto que, además de visibilizarla, permite que la concienciación de pie a la creación de estrategias, de políticas públicas, de leyes y programas que eventualmente permitan –además de prevenirla y atenderla– erradicarla completamente.

El acoso es, evidentemente, una forma de violencia. Evidencia un desbalance de poder en el que una persona amedrenta de alguna forma a otra. Por acoso nos

referimos al maltrato psicológico, verbal o físico; directa o indirectamente, cuyo objetivo es reiterar el poder que se tiene sobre la persona a quien se acosa.

Tiene también muchas formas de expresión y no necesariamente está dirigido siempre contra las mujeres. Sin embargo, nos referimos en este caso a un tipo específico: el acoso sexual en la vía pública, mismo que es una forma de violencia de género contra las mujeres y comprende cualquier acto llevado a cabo en un espacio público que sea no consensado y amenazador, motivado principalmente por el sexo o el género percibido de la persona acosada.

El acoso sexual, sobre todo en lugares públicos, es un fenómeno que, a pesar de ser una agresión directa en contra de a quien se dirige, se ha normalizado hasta el punto de sorprender la denuncia del mismo. Es un comportamiento que, más que invisible, es común en las interacciones cotidianas y afecta la vida de la mayoría de las mujeres en nuestro país.

SEGUNDO.- El derecho a una vida libre de violencia incluye el ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de las personas, en específico de la mujer, a ser valoradas y educadas libres de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación conforme a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”, de 1995.

Asimismo, la violencia se constituye en una forma de discriminación al entender como causal al sexo y la necesidad de modificar patrones socio culturales como los que excluyen a las personas y, en particular, a la mujer con motivos de género y sexo, de acuerdo con la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), de 1979 y la Observación CEDAW GR28, sobre el artículo 2, párr. 19.

Entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo se encuentran: “La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”, como dispone la Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo, por lo que al provocarla con índole sexual se incurre en violencia de tipo laboral y sexual.

TERCERO.- 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.

Lo primordial con esta propuesta es auxiliar 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.

A fin de reforzar los motivos de presentación de esta iniciativa, citamos lo señalado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos en cuanto al grado de importancia de proteger la dignidad humana, se cita:

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS HUMANOS QUE SE VIOLENTAN CON EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL Y POR QUÉ?

El derecho a la vida. Porque un hostigamiento o acoso sexual que generen una crisis psicológica o un trastorno mental pueden conducir a un suicidio, y porque una afectación a la integridad física o psicológica pueden resultar en la alteración de la salud que ponga en riesgo la vida. El derecho a la integridad física y psicológica. Porque ambas conductas pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental.

La libertad sexual. Porque la libertad implica la decisión del desarrollo o no de una actividad, sin presión o influencias para realizarla, como la sexual.

El libre desarrollo de la personalidad. El concepto de la vida privada engloba aspectos como la identidad física y social que incluyen la autonomía y desarrollo personal, así como el derecho a establecer y desarrollar relaciones con otros. Cuando una persona es hostigada o acosada sexualmente se limita o se impide.

El acceso a una vida libre de violencia. Porque existen factores de discriminación hacia ciertos grupos de mujeres interseccionados con el sexo, tales como: la raza, el origen étnico, el origen nacional, la capacidad, la clase.

La prohibición de la discriminación. Porque el hostigamiento y el acoso sexual constituyen una forma de discriminación.

El trato digno. Porque ambas conductas desconocen a la víctima como persona con derechos humanos y por lo tanto la cosifican y la maltratan.

El derecho al trabajo. Porque ambas conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo si la víctima rechaza las propuestas o pretensiones del hostigador o acosador.

El medio ambiente laboral sano. Porque la propia asistencia a prestar los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por factores psicológicos que ocasionan, entre otras afectaciones estrés u otros trastornos psicológicos o mentales, constituye un medio ambiente laboral insalubre que termina afectando el derecho a la salud.

Las condiciones justas de trabajo. El desarrollo de un trabajo en un ambiente o condiciones de trabajo no sanas afectan el derecho a la salud y el derecho al trabajo.

La igualdad ante la ley. Cuando el hostigamiento o el acoso sexual está dirigido a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTTI u otros, son discriminados y por lo tanto colocados en una desigualdad anti-jurídica.

El nivel de vida adecuado. Con ambas conductas se pone en riesgo el trabajo y con esto la obtención de ingreso para conseguir otros satisfactores, entre ellos, los que constituyen el nivel de vida adecuado al coartar su acceso.¹

Por lo anteriormente expuesto y considerado, esta Comisión que dictamina, estima que la iniciativa cuyo estudio nos ocupa es procedente, por lo que se somete a la

¹ <http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/Hostigamiento-Acoso-Sexual.pdf>

determinación de esta Honorable Representación Popular, para su discusión y aprobación, en su caso, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

LA SEXAGÉSIMA OCTAVA LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE DURANGO, EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL LA FRACCIÓN III DEL ARTÍCULO 71 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EL ARTÍCULO 82 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA LOCAL, A NOMBRE DEL PUEBLO DECRETA:

UNICO. – Se adiciona un artículo 63 Bis, a la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

Artículo 63 Bis.- Cometerá hostigamiento sexual el servidor público que en el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor, exprese conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Cometerá acoso sexual el servidor público que realice las conductas descritas en el párrafo anterior, aún sin existir la subordinación, pero existe 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.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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



*DICTAMEN QUE CONTIENE PROPUESTA DE
REFORMAS A LA LEY GENERAL
DE RESPONSABILIDADES
ADMINISTRATIVAS.*

SEGUNDO.- Se derogan todas las disposiciones que se opongan a lo dispuesto en el presente decreto.

Sala de Comisiones del Honorable Congreso del Estado, en Victoria de Durango, Dgo., a los 4 días del mes de noviembre de 2019.

COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

**DIP. LUIS IVÁN GURROLA VEGA
PRESIDENTE**

**DIP. JUAN CARLOS MATURINO MANZANERA
SECRETARIO**

**DIP. GERARDO VILLARREAL SOLÍS
VOCAL**

**DIP. CINTHYA LETICIA MARTELL NEVAREZ
VOCAL**

DIP. ALEJANDRO JURADO FLORES



*DICTAMEN QUE CONTIENE PROPUESTA DE
REFORMAS A LA LEY GENERAL
DE RESPONSABILIDADES
ADMINISTRATIVAS.*

VOCAL