

Ciudad de México, a 18 de febrero de 2021

**DIPUTADA MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ  
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL  
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, I LEGISLATURA  
P R E S E N T E**

La suscrita **Diputada Donaji Ofelia Olivera Reyes**, del Grupo Parlamentario de MORENA en esta I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México; y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 71 fracción III, 122 apartado A, fracciones I y II, párrafo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Artículos 28, 29 apartado A numeral 1, Apartado D inciso a) y Apartado E, 30 numeral 1 inciso b) de la Constitución Política de la Ciudad de México; Artículos 1, 4, fracción XXI, 12 fracción II, 13 fracción LXIV, 26 y 29 fracciones XI y XII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México y Artículos 2 fracción XXI, 5 fracciones I y II, 82, 95 fracción II, 96 y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto al Pleno de este H. Congreso la presente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XI AL ARTÍCULO 508 DEL REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y DE CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN, CON EL FIN DE ELIMINAR DICHAS PRÁCTICAS AL INTERIOR DE ESTE PODER LEGISLATIVO**, al tenor de los siguientes:

**I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La violencia contra las mujeres, representa una transgresión a los derechos humanos y un grave impedimento para su desarrollo con múltiples consecuencias

negativas, mismas que les causa daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. <sup>1</sup>

La violencia laboral que se ejerce sobre el trabajador o trabajadora, atenta contra su dignidad, integridad física, sexual, económica, psicológica o social a través de los mecanismos de amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas con una carga de sarcasmo o ironía de manera reiterada, discriminación negativa, desvalorización de las tareas asignadas, inequidad salarial, traslados compulsivos, entre otros.

La violencia laboral de tipo psicológico ha sido denominada a nivel internacional como *mobbing*, se asocia al maltrato "sistemático y repetitivo" ejercido por un superior sobre su trabajador o trabajadora a través de una práctica constante de conductas hostiles y negativas, que además, suele ser un proceso gradual.

El *mobbing* o acoso laboral es una forma de violencia, estadísticamente el 70% de ésta se ejerce contra la mujer, y se presenta de las siguientes formas:

- a) Ascendente: es aquel en el que una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización, se ve agredida por uno o varios subordinados.

---

<sup>1</sup>OIT. El acoso laboral contra las mujeres. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---srosan_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

- b) Horizontal: se manifiesta en el comportamiento del grupo y aparece con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento.
- c) Descendente: situación más habitual y es el comportamiento en el que la persona que ostenta el poder actúa a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso con insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para exhibirlo frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente que se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse del trabajador, forzándolo al abandono "voluntario" de un puesto determinado sin proceder a su despido legal, ya que éste acarrearía un costo económico para la empresa.<sup>2</sup>

La Organización Mundial de la Salud, asegura que los problemas en el ámbito laboral pueden llegar a ser causantes del suicidio de la víctima.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, determina que cuando el ambiente laboral se ve afectado por la presencia de conductas violentas se limita el desarrollo de las y los trabajadores en su vida profesional y personal, además de que disminuye la productividad de la Organización como consecuencia de la apatía y bajo desempeño de los trabajadores.

En la actualidad, se reconocen cuarenta y cinco conductas de acoso laboral (*mobbing*), inmersas en cinco fases principales.

---

<sup>2</sup>SÁNCHEZ MIGUEL, Martha; AMBROSIO MORALES, María Teresa. Acoso laboral contra la mujer en México (*mobbing*). Revista Latinoamericana de Derecho Social, [S.l.], jan. 2010. ISSN 2448-7899. Disponible en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9620/11649>>. Fecha de acceso: 03 feb. 2021 doi:<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2010.10.9620>.

La primera se refiere a la comunicación, y es la fase donde se identifica la restricción hacia el trabajador para expresarse correctamente.

La segunda fase se refiere a la afectación social, donde se presenta el aislamiento del trabajador afectado al ser excluido por sus propios compañeros por temor a sufrir la misma situación.

La tercera fase consiste en el desprestigio personal, a través de burlas, rumores y ridiculización de la víctima.

La cuarta fase es denominada descrédito laboral y se refiere a la disminución del desempeño laboral del trabajador como consecuencia de la afectación psicológica sufrida.

La quinta y última etapa corresponde a la afectación de la salud, que surge cuando el trabajador, es víctima también de acoso sexual.

El acoso laboral contra las mujeres está estrechamente vinculado a la violencia de género.<sup>3</sup>

## II. PROBLEMÁTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El panorama general de la violencia contra las mujeres en México, nos indica que un 67% de las mujeres de 15 años y más han sufrido violencia en cualquiera de los siguientes contextos: comunitaria, familiar, patrimonial, escolar, laboral y de pareja.

---

<sup>3</sup>SÁNCHEZ MIGUEL, Martha; AMBROSIO MORALES, María Teresa. Acoso laboral contra la mujer en México (mobbing). Revista Latinoamericana de Derecho Social, [S.l.], jan. 2010. ISSN 2448-7899. Disponible en: <<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9620/11649>>. Fecha de acceso: 03 feb. 2021 doi:<http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2010.10.9620>.



I LEGISLATURA



**morena**  
La esperanza de México

Las entidades federativas que presentan un mayor porcentaje de violencia son: Jalisco (78.5%), Estado de México (78.2%), Distrito Federal (76.8%), Colima (71.3%), Aguascalientes (70.6%), Durango (70.1%), Puebla (69.8%), Morelos (69.3%) y Sonora (68.5%).<sup>4</sup>

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2006) \*a nivel nacional, de cada 100 mujeres 30 han experimentado violencia laboral, la mayoría de estas agresiones han sido generadas por el jefe, patrón o autoridad del lugar de trabajo (60.1%).<sup>5</sup>

De los tipos de violencia que experimentan las mujeres en el trabajo, un 65% expresa haber sufrido discriminación laboral y tres de cada diez acoso laboral.

En México, el 26.6 % de las mujeres, que trabajan o trabajaron, es decir, una de cada cuatro han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral, principalmente de tipo sexual o discriminatorio.<sup>6</sup>

La violencia que viven las mujeres en el ámbito laboral tiene diversas connotaciones, diversas expresiones, sin embargo el eje común consiste en el abuso de poder por parte de los superiores; las formas de violencia van desde sugerencias sutiles hasta la violación; hostilidad y humillaciones repetidas en forma de críticas, insultos, hostigamiento y desprecio, así como por medio de inequidades salariales, es decir, diferenciar un pago por sexo a personas que realizan una misma función con el mismo tipo de responsabilidades y resultados.

---

<sup>4</sup>Soto Ramírez Ricardo, Memorias XV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática, trabajo en el área de Investigación: Administración de recursos humanos y comportamiento organizacional Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. México. Consultado en <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/181.pdf>

<sup>5</sup> Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. INEGI. México. consultado en <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

<sup>6</sup> Nota del periódico Excelsior, "México, 26% de las mujeres sufren violencia laboral" Consultada en <https://www.excelsior.com.mx/nacional/en-mexico-26-de-las-mujeres-sufren-violencia-laboral/1368353>

Luis María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, comenta que es necesario aplicar protocolos, ya que *“una de las principales problemáticas que tenemos es que muchas veces no se sabe qué hacer. No se sabe cómo reaccionar. No se sabe, por parte de la presunta víctima o de la mujer que se ha enfrentado a esta situación se sabe a quién acudir; si los compañeros de trabajo se enteran de la situación tampoco saben cómo actuar; los empleadores, las áreas de recursos humanos no tienen guías claras de qué se debería hacer”*.

Destaca que los protocolos son una guía clara de lo qué deben hacer cada una los actores en los centros de trabajo.<sup>7</sup>

### III. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

El artículo 1ro constitucional 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, para favorecer la protección más amplia, además de declarar que la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

En términos del 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.

---

<sup>7</sup>Nota del periódico Excelsior, “México, 26% de las mujeres sufren violencia laboral” Consultada en <https://www.excelsior.com.mx/nacional/en-mexico-26-de-las-mujeres-sufren-violencia-laboral/1368353>

Que 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.

Que las disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, prevén el establecimiento de que las medidas para el cumplimiento de esta ley deben encaminarse a la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos de violencia contra la mujer.

La referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo 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 dignidad.

Por su parte la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, señala que se entenderá por violencia laboral, como aquella ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Contempla que en todo momento se deben promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la

permanencia de las mujeres además de fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conductas, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa.

En relación a la administración pública federal y local, se han implementado dos protocolos que permiten a los organismos administrativos la atención y prevención del Acoso y el Hostigamiento Sexual en contra de las mujeres.

El primero es el *Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 03 de enero de 2020, y el cual tienen como fin establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal.

Y el segundo es el *Protocolo para la prevención, atención y sanción al acoso sexual en la Administración Pública del Distrito Federal*, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 30 de marzo de 2012, incorporando como objetivo prevenir, atender y sancionar el acoso sexual al interior de la Administración Pública del Distrito Federal a través de un mecanismo protocolizado para atender y sancionar los casos de acoso sexual.



El 25 de julio de 2018, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el Noveno Informe Periódico de México, alentar a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, y asegurarse de que las mujeres víctimas de violencia tengan acceso a recursos efectivos y oportunos, y se garanticen que todos los casos de violencia de género se investiguen eficazmente, así como que los autores sean enjuiciados y castigados como corresponda.

El Comité de Derechos Humanos recomendó al Estado mexicano, en sus Observaciones Finales sobre el sexto informe periódico de México respecto de la violencia contra las mujeres de 07 de noviembre de 2019, facilitar la presentación de denuncias por parte de las víctimas, asegurar que todos los hechos violentos en contra de mujeres y niñas sean investigados con perspectiva de género y de manera diligente, pronta, exhaustiva e imparcial, que los autores sean enjuiciados y sancionados y que las víctimas puedan obtener asistencia, medios de protección y una reparación integral.

Por lo que en este contexto es necesario establecer una guía de actuación en el Poder Legislativo Local, para las personas trabajadoras del Congreso de la Ciudad de México, con el fin de que se les garantice una atención en caso de ser víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y laboral, esta intervención debe realizarse desde una perspectiva de género y con base en los instrumentos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, con el fin de implementar un mecanismo para prevenir, atender y sancionar esas conductas y que garantice el acceso de las personas a una vida libre de violencia y generando un ambiente laboral sano, donde se garantice la integridad y la dignidad de las mujeres y hombre que laboran en este órgano legislativo.

#### IV. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

El artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala que todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por México.

En su último párrafo determina que *“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”*.

La Ley Federal del Trabajo, prohíben cualquier situación discriminatoria en el ámbito laboral y define el hostigamiento y el acoso sexual como manifestaciones de la violencia.

La ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, define como práctica discriminatoria como toda acción u omisión cuyo fin sea impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

Establece de manera general las conductas que son consideradas discriminatorias, entre las que se encuentran aquellas actitudes que realicen o inciten a la violencia física, sexual o psicológica.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define la violencia laboral como aquella que se presente en el marco de una relación laboral, independientemente de la relación jerárquica. Además, señala la

diferencia entre hostigamiento y acoso sexual y marca las obligaciones de los tres órdenes de Gobierno frente a la violencia laboral.

El artículo 3 de la Constitución Política de la Ciudad de México, determina que la dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Se reconoce a toda persona la libertad y la igualdad en derechos. La protección de los derechos humanos es el fundamento de esta Constitución y toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos.

El artículo 10 letra B, determina que en la Ciudad de México se tutela el derecho humano al trabajo y determina que el respeto a los derechos humanos laborales estará presente en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad.

En la Ciudad de México todas las personas gozan de los derechos humanos en materia laboral reconocidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los tratados e instrumentos internacionales, esta Constitución y las leyes que de ella emanen.

La Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, señala que se entenderá por violencia laboral, como aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

Contempla que en todo momento se deben promover y ejecutar acciones para que las condiciones laborales se desarrollen con igualdad de oportunidades, de

trato y no discriminación en el acceso al empleo, la capacitación, el ascenso y la permanencia de las mujeres además de fomentar un ambiente laboral libre de discriminación, riesgos y violencia laboral, así como establecer condiciones, mecanismos e instancias para detectar, atender y erradicar el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

### Instrumentos Internacionales

#### **Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación). OIT**

Señala la obligación del Estado Mexicano de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

#### **Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. OIT**

Señala la obligación del Estado Mexicano de poner en práctica una política en materia de seguridad y salud de las y los trabajadores y medio ambiente en el trabajo.

#### **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW.**

Prohíbe cualquier discriminación hacia la mujer y recomienda la adopción de medidas especiales para acelerar la igualdad y contrarrestar la exclusión que históricamente ha vivido la mujer.

## **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. \*Belém do Pará.**

Es el primer documento en el que se define la violencia contra la mujer como toda conducta basada en el género (de la mujer) que cause daño, sufrimiento físico, sexual o psicológico o la muerte, sin importar el ámbito de ocurrencia. La violencia contra la mujer incluye, entre otras conductas, el acoso sexual.

## **Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing.**

Señala que cualquier manifestación de la violencia, en cualquier ámbito de ocurrencia, infunde miedo e inseguridad a las mujeres y constituye un obstáculo para el logro de la igualdad, el desarrollo y la paz.

### **V. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO**

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XI AL ARTÍCULO 508 DEL REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PARA DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN MECANISMO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO, ACOSO SEXUAL Y DE CUALQUIER OTRA FORMA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN, CON EL FIN DE ELIMINAR DICHAS PRÁCTICAS AL INTERIOR DE ESTE PODER LEGISLATIVO.

### **VI. ORDENAMIENTO A REFORMAR**

El ordenamiento a reformar es el siguiente:

<b>REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	
<i>Texto vigente</i>	<i>Texto propuesto</i>
Artículo 508. El Centro de Estudios	Artículo 508. El Centro de Estudios

Legislativos para la Igualdad de Género al que refiere la Ley, es un área técnica que apoyará las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México.

El área estará a cargo de una investigadora Titular y contará con el personal administrativo que requiera para el desempeño de sus funciones de acuerdo al presupuesto que el Congreso le asigne, teniendo las siguientes funciones:

I. a X...

*Sin correlativo*

Legislativos para la Igualdad de Género al que refiere la Ley, es un área técnica que apoyará las actividades legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México.

El área estará a cargo de una investigadora Titular y contará con el personal administrativo que requiera para el desempeño de sus funciones de acuerdo al presupuesto que el Congreso le asigne, teniendo las siguientes funciones:

I. a X.

...

***XI. Diseñar e implementar un mecanismo de prevención y atención del hostigamiento, acoso sexual y de cualquier otra forma de violencia y discriminación, con el fin de eliminar dichas prácticas al interior de este poder legislativo.***



I LEGISLATURA



**morena**  
La esperanza de México

## TRANSITORIOS

**PRIMERO.-** Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México para su máxima difusión.

**SEGUNDO.-** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Dado en el Recinto del Congreso de la Ciudad de México, el 18 de febrero del dos mil veintiuno.

## SUSCRIBE

DocuSigned by:  
  
A256F9DB277341F...  
**DIPUTADA DONAJI OFELIA OLIVERA REYES**