

MESA DIRECTIVA

**Dip. Juan Antonio Magaña de la Mora**

*Presidencia*

**Dip. Juan Carlos Barragán Velez**

*Vicepresidencia*

**Dip. Vicente Gómez Núñez**

*Primera Secretaría*

**Dip. Belinda Iturbide Díaz**

*Segunda Secretaría*

**Dip. Ana Vanessa Caratachea Sánchez**

*Tercera Secretaría*

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

**Dip. Ma. Fabiola Alanís Sámano**

*Presidencia*

**Dip. Sandra María Arreola Ruiz**

*Integrante*

**Dip. J. Reyes Galindo Pedraza**

*Integrante*

**Dip. Teresita de Jesús Herrera Maldonado**

*Integrante*

**Dip. Marco Polo Aguirre Chávez**

*Integrante*

**Dip. Guillermo Valencia Reyes**

*Integrante*

**Dip. Víctor Manuel Manríquez González**

*Integrante*

**Dip. Octavio Ocampo Córdova**

*Integrante*

**Dip. Juan Antonio Magaña de la Mora**

*Integrante*

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

**Mtro. Fernando Chagolla Cortés**

*Secretario de Servicios Parlamentarios*

**Lic. Homero Merino García**

*Director General de Servicios de*

*Apoyo Parlamentario*

*Coordinador de Biblioteca, Archivo*

*y Asuntos Editoriales*

**Lic. María Guadalupe González Pérez**

*Jefe del Departamento de Asuntos Editoriales*

La GACETA PARLAMENTARIA es una publicación elaborada por el DEPARTAMENTO DE ASUNTOS EDITORIALES. *Corrector de Estilo: Juan Manuel Ferreyra Cerriteño. Formación, Reporte y Captura de Sesiones: Gerardo García López, Juan Arturo Martínez Ávila, María del Socorro Barrera Franco, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Moisés Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas, Víctor Iván Reyes Mota, Itzel Arias Martínez, Alejandro Solorzano Álvarez.*

## HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

### SEPTUAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA

#### Primer Año de Ejercicio

#### Segundo Periodo Ordinario de Sesiones

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE REFORMA LA FRACCIÓN I DEL ARTÍCULO 11 DE LA LEY POR UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA LAS MUJERES EN EL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, PRESENTADA POR LAS DIPUTADAS MARÍA ITZÉ CAMACHO ZAPIAÍN, ANA BELINDA HURTADO MARÍN, ADRIANA CAMPOS HUIRACHE, BRISSA IRERI ARROYO MARTÍNEZ, GRACIA JENNIFER AGUILAR MERCADO, DIANA MARIEL ESPINOZA MERCADO, SANDRA MARÍA ARREOLA RUÍZ Y ANA VANESSA CARATACHEA SÁNCHEZ, INTEGRANTES DE LA SEPTUAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA.

**DIPUTADO JUAN ANTONIO MAGAÑA DE LA MORA  
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO.  
P R E S E N T E. –**

**MARÍA ITZÉ CAMACHO ZAPIAIN, ANA BELINDA HURTADO MARÍN, ADRIANA CAMPOS HUIRACHE, BRISSA IRERI ARROYO MARTÍNEZ, GRACIA JENNIFER AGUILAR MERCADO, DIANA MARIEL ESPINOZA MERCADO, SANDRA MARÍA ARREOLA RUÍZ Y ANA VANESSA CARATACHEA SÁNCHEZ** Diputadas integrantes de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán, así como integrantes del grupo parlamentario de los partidos PAN, PRI, PRD y MORENA, y de conformidad con lo establecido en los artículos 36, fracción II; 37 y 44, fracción I y XXX de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; 8, fracción II; 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo; sometemos a consideración de este Honorable Congreso la presente ***iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo***, con base a la siguiente:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**Contexto general de la violencia laboral contra las mujeres.**

La violencia laboral por razones de género representa una forma persistente de discriminación estructural que afecta directamente el acceso, permanencia y desarrollo profesional de las mujeres en los espacios laborales. Esta violencia no solo se manifiesta en el acoso o la intimidación cotidiana, sino también en actos previos a la relación laboral formal, como lo son las entrevistas de trabajo. Prácticas aparentemente normalizadas, como cuestionar a las mujeres sobre su estado civil, número de hijas o hijos, planes de embarazo o disponibilidad “a pesar” de su maternidad, constituyen formas indirectas de exclusión que obstaculizan el ejercicio efectivo de su derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. Estas prácticas, al estar dirigidas únicamente a mujeres, o tener un impacto diferenciado sobre ellas, perpetúan estereotipos de género que las posicionan como una fuerza laboral menos confiable o productiva, lo que conlleva efectos discriminatorios concretos: negativa a contratar, reducción de oportunidades de ascenso o exclusión de ciertos puestos. De esta forma, el problema no es anecdótico, sino estructural, y refleja una cultura institucional que continúa sancionando socialmente a las mujeres por su rol en la reproducción y los cuidados.

### **Datos estadísticos y diagnóstico nacional.**

En México, esta problemática ha sido documentada ampliamente por organismos oficiales y centros de investigación. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el 27.2% de las mujeres de 15 años o más que han trabajado han sufrido algún tipo de violencia en el ámbito laboral, y dentro de este grupo, el 39.4% identificó como agresor a una jefatura directa. Asimismo, el 24.5% de las mujeres violentadas laboralmente reportó haber sido víctimas de actos que vulneraron sus oportunidades de

promoción o permanencia en el empleo por razones vinculadas a su condición de género. Por otro lado, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), en su informe 2023 sobre mujeres en el mundo laboral, señala que 29% de las mujeres encuestadas reportaron haber sido cuestionadas sobre su estado civil o deseo de tener hijos como parte del proceso de selección. Además, se ha detectado la práctica aún vigente en diversas empresas de solicitar pruebas de no embarazo como requisito de contratación, a pesar de ser expresamente prohibido por la Ley Federal del Trabajo.

### **Contexto jurídico y obligaciones del Estado mexicano.**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1° el principio de igualdad y no discriminación, y ordena a todas las autoridades promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluyendo el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia. Asimismo, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 3°, prohíbe cualquier tipo de discriminación motivada por estado civil, embarazo, sexo o responsabilidades familiares, reafirmando la obligación patronal de proporcionar condiciones laborales equitativas. A nivel internacional, México es Estado Parte de diversos tratados que refuerzan este mandato. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece, en su artículo 11, que los Estados deben garantizar a las mujeres los mismos derechos de empleo, condiciones laborales y criterios de selección. Por su parte, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por México en 2022, reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación a los derechos humanos y obliga a los gobiernos a adoptar medidas para su erradicación,

incluyendo la regulación de prácticas discriminatorias en los procesos de contratación. La jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación también ha sido enfática en señalar que el derecho al trabajo digno implica no solo el acceso al empleo, sino también a procesos de selección libres de estereotipos y sin cuestionamientos que vulneren la vida privada o el proyecto de vida de las mujeres.

### **Realidad estatal: Michoacán y la persistencia de la exclusión laboral por razones de género.**

En el contexto estatal, las condiciones de desigualdad se agravan. Según el INEGI (2023), en Michoacán solo el 39.7% de las mujeres de 15 años y más participa en el mercado laboral, mientras que la tasa de participación masculina asciende al 74.4%. Esta brecha responde no solo a factores culturales o estructurales, sino también a un entorno laboral que reproduce mecanismos de exclusión desde el momento del reclutamiento. No existen disposiciones legales específicas en el estado que prohíban expresamente este tipo de prácticas discriminatorias en entrevistas de trabajo, lo cual deja a las mujeres sin herramientas jurídicas locales para denunciar o prevenir estas violencias, y perpetúa la idea de que dichas preguntas son parte legítima del proceso de contratación. La Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo contempla actualmente diversas formas de violencia laboral, pero no reconoce expresamente como tal la realización de preguntas invasivas y discriminatorias durante procesos de selección, lo que genera un vacío normativo que debe ser atendido con urgencia.

### **Justificación e impacto de la reforma legal.**

La presente iniciativa propone reformar la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo, con el fin de reconocer de manera expresa que constituye violencia laboral toda práctica discriminatoria ejercida durante los procesos de contratación, incluyendo la formulación de preguntas relacionadas con el estado civil, el embarazo, la maternidad o cualquier otra condición personal o familiar que no guarde relación con las competencias laborales de las mujeres. Esta adición busca cerrar una laguna legal, visibilizar una práctica cotidiana de violencia institucionalizada y dotar de herramientas a las mujeres para denunciar y prevenir estos actos. Con esta modificación, el Congreso del Estado reafirma su compromiso con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, a la igualdad sustantiva en el empleo y al pleno ejercicio de sus derechos humanos en condiciones de dignidad y justicia. Además, se busca enviar un mensaje claro a empleadores públicos y privados sobre la inadmisibilidad de estas prácticas, propiciando un cambio en la cultura de contratación y fortaleciendo el marco legal en favor de entornos laborales más igualitarios y libres de violencia para las mujeres michoacanas

Esta iniciativa se presenta bajo el cuadro comparativo siguiente:

<b>Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo</b>	
<b>DICE</b>	<b>DEBE DECIR</b>
ARTÍCULO 11. La violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o	ARTÍCULO 11. La violencia laboral y docente, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o

<p>análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, amenazas, abuso de poder, que provocan y vulneran la libertad y seguridad de la víctima, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, del proceso de enseñanza aprendizaje, y en especial su autoestima, y se constituye:</p> <p>I. Como violencia laboral, la negativa a contratar, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir exclusión de género en ciertos cargos por edad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la exhibición de su vida personal, el acoso, hostigamiento sexual, la exigencia de favores</p>	<p>análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión, amenazas, abuso de poder, que provocan y vulneran la libertad y seguridad de la víctima, impidiendo el libre desarrollo de la personalidad de las mujeres, del proceso de enseñanza aprendizaje, y en especial su autoestima, y se constituye:</p> <p>I. Como violencia laboral, la negativa a contratar, respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir exclusión de género en ciertos cargos por edad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo, igualmente lo constituye la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la exhibición de su vida personal, el acoso, hostigamiento sexual, la exigencia de favores</p>
--	--

<p>sexuales, la explotación, el impedimento a ejercer el periodo de lactancia materna, previsto en la normativa laboral, y todo tipo de discriminación por condiciones de género; y,</p>	<p>sexuales, la explotación, el impedimento a ejercer el periodo de lactancia materna, previsto en la normativa laboral, y todo tipo de discriminación por condiciones de género.</p> <p><b>Igualmente, constituye violencia laboral cualquier acto de discriminación ejercido durante procesos de contratación o selección de personal, incluyendo la formulación de preguntas o condicionamientos que impliquen discriminación por razones de género, tales como aquellas relacionadas con el estado civil, el embarazo, la planificación familiar, la maternidad o cualquier otra condición personal o familiar que no guarde relación con la capacidad profesional o técnica de la mujer aspirante; y,</b></p>
--	--

<p>II. Constituyen violencia docente aquellas conductas que causan daño en las alumnas derivados por la discriminación de género, edad, condición social, condición étnica, por algunas limitaciones o características físicas determinadas, que les infligen maestras o maestros.</p> <p>Las modalidades señaladas se pueden constituir en un solo evento o varios, cuya suma produzca el daño; incluido el acoso o el hostigamiento sexual.</p>	<p>II. Constituyen violencia docente aquellas conductas que causan daño en las alumnas derivados por la discriminación de género, edad, condición social, condición étnica, por algunas limitaciones o características físicas determinadas, que les infligen maestras o maestros.</p> <p>Las modalidades señaladas se pueden constituir en un solo evento o varios, cuya suma produzca el daño; incluido el acoso o el hostigamiento sexual.</p>
---	---

Es que, por las razones expuestas en mi carácter de Diputado integrante de la Septuagésima Sexta Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán e integrante del grupo parlamentario de MORENA, en ejercicio de las facultades que me confieren los artículos 36, fracción II; 37 y 44, fracción I y XXX de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo, someto a consideración de este Honorable Congreso, el siguiente proyecto de:

**DECRETO:**

**ÚNICO.** Se reforma la fracción I del artículo 11 de la Ley por una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Michoacán de Ocampo para quedar como sigue:

ARTÍCULO 11. ...

I. ...

**Igualmente, constituye violencia laboral cualquier acto de discriminación ejercido durante procesos de contratación o selección de personal, incluyendo la formulación de preguntas o condicionamientos que impliquen discriminación por razones de género, tales como aquellas relacionadas con el estado civil, el embarazo, la planificación familiar, la maternidad o cualquier otra condición personal o familiar que no guarde relación con la capacidad profesional o técnica de la mujer aspirante; y,**

II. ...

...

## TRANSITORIOS

**Único.** El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de Michoacán de Ocampo.

Dado en el Palacio del Poder Legislativo de Morelia, Michoacán, a \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_ - del año 2024.

## **A T E N T A M E N T E**

**DIP. MARIA ITZÉ CAMACHO ZAPIAIN**

**DIP. ANA BELINDA HURTADO MARÍN**

**DIP. ADRIANA CAMPOS HUIRACHE**

**DIP. BRISSA IRERI ARROYO MARTÍNEZ**

**DIP. GRACIA JENNIFER AGUILAR MERCADO**

**DIP. DIANA MARIEL ESPINOZA MERCADO**

**DIP. SANDRA MARÍA ARREOLA RUÍZ**

**DIP. ANA VANESSA CARATACHEA SÁNCHEZ**



[www.congresomich.gob.mx](http://www.congresomich.gob.mx)