



CONGRESO DEL ESTADO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Gaceta Parlamentaria

Tercera Época

Tomo II

062 G•

21 de noviembre 2019.

MESA DIRECTIVA

Dip. Antonio de Jesús Madriz Estrada

Presidencia

Dip. Adriana Gabriela Ceballos Hernández

Vicepresidencia

Dip. Yarabí Ávila González

Primera Secretaría

Dip. Octavio Ocampo Córdova

Segunda Secretaría

Dip. Baltazar Gaona García

Tercera Secretaría

JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Javier Estrada Cárdenas

Presidencia

Dip. Teresa López Hernández

Integrante

Dip. Eduardo Orihuela Estefan

Integrante

Dip. Araceli Saucedo Reyes

Integrante

Dip. Brenda Fabiola Fraga Gutiérrez

Integrante

Dip. Wilma Zavala Ramírez

Integrante

Dip. Ernesto Núñez Aguilar

Integrante

Dip. Antonio de Jesús Madriz Estrada

Integrante

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Mtra. Beatriz Barrientos García

Secretaria de Servicios Parlamentarios

Lic. Abraham Ali Cruz Melchor

Director General de Servicios de

Apoyo Parlamentario

Lic. Ana Vannesa Caratachea Sánchez

Coordinadora de Biblioteca, Archivo

y Asuntos Editoriales

Mtro. Ricardo Ernesto Durán Zarco

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:* Georgina Zamora Marín, Gerardo García López, Juan Arturo Martínez Ávila, María del Socorro Barrera Franco, María Elva Castillo Reynoso, Mario Eduardo Izquierdo Hernández, Martha Morelia Domínguez Arteaga, Melissa Eugenia Pérez Carmona, Mónica Ivonne Sánchez Domínguez, Moises Cruz Fonseca, Nadia Montero García Rojas, Paola Orozco Rubalcava, Perla Villaseñor Cuevas.

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

SEPTUAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA

Segundo Año de Ejercicio

Primer Periodo Ordinario de Sesiones

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO MEDIANTE EL CUAL SE ADICIONA LA FRACCIÓN X AL ARTÍCULO 113 DE LA LEY ORGÁNICA Y DE PROCEDIMIENTOS DEL CONGRESO; Y SE ADICIONA EL ARTÍCULO 62 BIS A LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS; AMBAS DEL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO, PRESENTADA POR EL DIPUTADO FRANCISCO JAVIER PAREDES ANDRADE, INTEGRANTE DE LA REPRESENTACIÓN PARLAMENTARIA.

Dip. Antonio de Jesús Madriz Estrada,
 Presidente de la Mesa Directiva.
 LXXIV Legislatura. H. Congreso del
 Estado de Michoacán de Ocampo.
 Presente.

El que suscribe, Francisco Javier Paredes Andrade, Diputado de la LXXIV Legislatura del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, y con fundamento en la facultad que me confieren los artículos 36 fracción II y 44 fracción I de la Constitución Política del Estado de Libre y Soberano de Michoacán de Ocampo; los artículos 8° fracción II, 234 y 235 de la Ley Orgánica y de Procedimiento del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo, someto a consideración de esta Soberanía *Iniciativa con Proyecto de Decreto mediante el cual se adiciona una fracción X al artículo 113 de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo; y se adiciona un artículo 62 bis a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo*, al tenor de la siguiente

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres es una condición imprescindible para consolidar el proyecto de nación al que aspiramos. La igualdad de género supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía, no solamente política sino también civil y social. Ello significa que los derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres no dependen de su condición de género, por lo que es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad.

El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades, y exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

En este sentido nos encontramos con el planteamiento de nuestra iniciativa, que es asumir una postura institucional de gran alcance y generar condiciones para el combate efectivo del hostigamiento y acoso sexual laboral.

Por hostigamiento y acoso sexual entendemos que es una forma de violencia y discriminación, identificada como tal a principios de los años setenta. Anteriormente algunas feministas habían observado conductas similares y las denominaron como un tipo

de agresión masculina que aparentaba ser sexual, pero que constituía un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992).

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 seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general.

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.

Si bien los hombres también sufren casos de acoso sexual en sus espacios de trabajo, la realidad es que son las mujeres las que mayormente sufren este tipo de agresión.

El acoso 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 los abusos de tipo racista y homofóbicos.

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. [1]

Con el propósito de eficientar cualquier posibilidad de recibir, investigar y sancionar conductas tendientes al acoso y hostigamiento sexual, en las áreas de trabajo es necesario conocer los distintos parámetros de acoso, tal y como nos lo demuestra el Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual publicado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

El acoso sexual laboral se puede clasificar de la siguiente manera, tomando en cuenta el grado de agresión a la que es sometida la persona que lo padece:

NIVELES Y TIPO DE ACOSO	FORMA DEL ACOSO	ACCIONES ESPECÍFICAS DE ACOSO
Nivel 1. Acoso leve	Verbal	Chistes de contenido sexual, piropos, conversaciones de contenido sexual, pedir citas, hacer preguntas sobre su vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de ruptura sentimental, llamadas telefónicas.
Nivel 2. Acoso medio	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos lascivos, muecas, cartas.
Nivel 3. Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roses, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y asalto sexual.

Dada la relevancia del tema, a continuación haré referencia a los datos de que dispone el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública relativos al delito de acoso sexual, pero también de otros que pueden tener una vinculación directa con éste.

La magnitud. Las estadísticas judiciales deben ser siempre leídas e interpretadas con cautela, pues se trata de casos de denuncias formales ante la autoridad, por lo que siempre queda la posibilidad abierta de un alto subregistro, más aún en el contexto mexicano, en el que la cifra negra documentada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), rebasa el 90 por ciento.

Con esta consideración, resulta importante destacar que entre el año 2015 y el mes de febrero de 2019 se han registrado 7 mil 251 casos de víctimas de acoso sexual; de éstos, 1,064 se registraron en el 2015; 1,036 casos se contabilizaron en el año 2016; un total de 1,685 se contabilizaron en 2017; para 2018 la suma creció a 2 mil 674; mientras que en los meses de enero y febrero de este 2019 se han registrado ya 512 casos de este delito.

Debe resaltarse además, que hay discrepancias notables entre los números de casos que se registran por Entidad Federativa. En efecto, los datos oficiales indican que, en las 10 Entidades con mayor número de casos, se concentra el 78.3% de la totalidad registrada en el territorio nacional.

Tales Entidades son en el periodo señalado del 2015 al mes de febrero de 2019: en la Ciudad de México, con 921 casos; el Estado de México, con 855 casos; Jalisco, con 820; Guanajuato, con 746 casos; Coahuila, con 597 casos; Veracruz, con 512; Puebla, con 452; San Luís Potosí, con 406 casos; Nuevo León, con 278, y Quintana Roo, con 260 casos. A estas Entidades deben sumarse tres más, donde rebasan los 200 casos en el periodo: Querétaro, con 260; Tamaulipas, con 237; y, Oaxaca, con 236 casos.

Un delito asociado: el hostigamiento sexual. Sobre este delito, el Secretariado Ejecutivo cuenta con un registro, para el periodo señalado de 4 mil 216 víctimas; de éstas, 784 ocurrieron en el año 2015; otros 921 casos se registraron en el año 2016; para el año 2017 la cifra creció a 1,050; para el 2018 se llegó a un nuevo récord de 1,215 casos; mientras que para enero y febrero de 2019 se han contabilizado 246 casos. Al igual que en lo relativo al delito de acoso sexual, en el de hostigamiento sexual se registran amplias diferencias entre las Entidades Federativas que no coinciden con la magnitud demográfica de las mismas; los casos más notables son: Chihuahua, con 644 casos para el periodo señalado; Tabasco, con 492; Baja California, con 438; Jalisco, con 338; Morelos, con 327; Estado de México, con 234; Michoacán, con 203; Aguascalientes con 146 casos; Nuevo León, con 140; Chiapas e Hidalgo, con 128 cada uno; Oaxaca y Puebla, con 116 casos cada uno, y Guanajuato, con 111.

El punto crítico de lo anteriormente referido es que más del 60% de las mujeres que trabajan en una dependencia pública, no tiene conocimiento claro de cuáles son los mecanismos para atender y sancionar, en su caso, los casos de hostigamiento y acoso sexual, o si la propia Dependencia cuenta con tales mecanismos o protocolos de atención inmediata y efectiva.

Como lo manifesté con la presentación de mi Iniciativa de la implementación del Servicio Parlamentario de Carrera, dicen que el buen Juez por su casa empieza, y en este sentido, el argumento central de la presente iniciativa se sitúa en la circunstancia de que en nuestra Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado, que en su artículo 113 enlista las facultades del titular de la Contraloría Interna, en ninguna atribución advertimos implícitamente que pueda recibir y atender, o en su caso, remitir a la autoridad competente, las quejas o denuncias presentadas en contra de las y los servidores públicos del Congreso del Estado, por posibles actos y conductas de acoso u hostigamiento sexual; y, mucho menos, el despliegue de medidas de protección a la probable víctima.

En virtud de que prevalece la impunidad en estos actos u omisiones y que gran parte de los mismos se originan en las áreas laborales gubernamentales, se dan debido a que las víctimas no denuncian por temor a ser sancionadas por sus superiores jerárquicos, en un esquema de subordinación laboral que tienen que soportar con tal de conservar la fuente de trabajo derivado de la falta de garantías para manifestar la afectación directa a quien es el responsable del área de la Contraloría Interna.

El propósito de esta reforma es garantizar relaciones laborales dignas y adecuadas que propicien un ambiente laboral sano, libre de conductas relacionadas con el hostigamiento y acoso sexual laboral. Aún y cuando en nuestro país, el trabajo constituye un derecho protegido tanto por la Constitución como por las leyes de carácter laboral federal y locales, los trabajadores son víctimas de diferentes tipos de violencia laboral, lo que trae como consecuencia repercusiones en la salud física y emocional, así como en el aspecto laboral, familiar, económico e institucional.

Con la intervención de la Contraloría Interna de este Congreso, se pretende generar un modelo tanto preventivo como de atención efectiva e inmediata de conductas de hostigamiento y acoso sexual en la fuente de trabajo; que se desplieguen medidas de protección inmediatas para las probables víctimas; asimismo, que los funcionarios de la Contraloría estén en posibilidades de tener competencia para intervenir en estos casos, para que paulatinamente se vayan generando espacios laborales libres de violencia, en donde se tenga la certeza de que existe el respeto básico a los derechos humanos y laborales del personal de este Congreso del Estado.

De la misma manera, también se propone la adición del artículo 62 bis a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado, correspondiente al apartado de Faltas administrativas graves de los servidores públicos, con la finalidad de que se actualice lo señalado en el párrafo segundo del artículo 169 del Código Penal del Estado, en el sentido de que si el sujeto que cometió el hostigamiento y acoso sexual fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el cargo proporciona, además de la pena señalada en el Código, será destituido del cargo.

Po lo anterior, es fundamental la denuncia por parte de las personas acosadas -hombres o mujeres- solo así podremos contar con estadísticas confiables de la magnitud del problema real al que la sociedad se enfrenta y específicamente los trabajadores de este Congreso del Estado.

Debemos estar conscientes que la información es poder, debemos ofrecer y contar con espacios en los centros de trabajo donde las personas afectadas por este tipo de violencia puedan acudir y denunciar el acoso sexual, no debemos quedarnos con las manos cruzadas y ciegos ante una realidad que viven un considerable número de personas, mayormente mujeres, una realidad que las confina a la desesperación, el abandono de trabajos y muchas veces a la sumisión.

Cabe destacar que la presente iniciativa ya es una realidad en la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, mi compañera Diputada Mirza Flores Gómez, la presentó en fecha 26 veintiséis de noviembre de 2018 dos mil dieciocho y una vez dictaminada en sentido procedente, en fecha 7 siete de febrero de 2019 dos mil diecinueve, se remitió la correspondiente Minuta de Decreto al Gobernador del Estado para su respectiva publicación.

Si verdaderamente queremos lograr la transformación de nuestra sociedad, debemos asumir la igualdad de derechos entre los géneros como una lucha clara, constante y permanente.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración y aprobación, en su caso, la siguiente iniciativa con proyecto de

DECRETO

Artículo Único. Se adiciona una fracción X al artículo 113, de la Ley Orgánica y de Procedimientos del Congreso del Estado de Michoacán de Ocampo; y se adiciona un artículo 62 bis a la Ley de Responsabilidades Administrativas para el Estado de Michoacán de Ocampo, para quedar como sigue:

LEY ORGÁNICA Y DE PROCEDIMIENTOS DEL CONGRESO DEL ESTADO DE MICHOCÁN DE OCAMPO

Artículo 113. ...

I a la IX (...)

X. Recibir las quejas o denuncias presentadas en contra de las y los servidores públicos del Congreso, por posibles actos o conductas de acoso u hostigamiento sexual; integrando para ello, un expediente con las pruebas que resulten necesarias, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos; y remitiendo a la brevedad el mismo al Ministerio Público.

Aunado a ello, podrá ordenar como medidas de protección a la probable víctima, la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario

de trabajo y demás medidas que sean necesarias para procurar su integridad, determinando también la vigencia de las mismas.

LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS
PARA EL ESTADO DE MICHOACÁN DE OCAMPO

Artículo 62 bis.

Incurrirá en hostigamiento o acoso u sexual, el funcionario público que valiéndose de su posición jerárquica, derivada de su relación laboral, solicite a otra persona cualquier tipo de acto de naturaleza sexual, a cambio de mejorar o conservar su fuente laboral; o bien de acceder a su contratación.

TRANSITORIOS

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

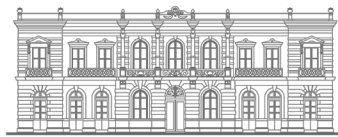
Segundo. La o el titular de la Contraloría Interna contará con un plazo de 60 días naturales, para proponer el protocolo o procedimiento para prevenir, atender y sancionar, en su caso, el hostigamiento y acoso sexual laboral en el Congreso del Estado, para efectos de darle viabilidad a la reforma planteada en el presente Decreto.

PALACIO DEL PODER LEGISLATIVO, a la fecha de su presentación.

Atentamente

Dip. Francisco Javier Paredes Andrade.

[1] Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual. Instituto Nacional de las Mujeres.



L X X I V
L E G I S L A T U R A

CONGRESO DEL ESTADO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO





CONGRESO DEL ESTADO
DE MICHOACÁN DE OCAMPO



— 2019 —

**CENTENARIO LUCTUOSO DEL
GRAL. EMILIANO ZAPATA SALAZAR**



www.congresomich.gob.mx