



H. CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA

La suscrita diputada María Teresa Moisés Escalante, integrante de la fracción legislativa del Partido Revolucionario Institucional de esta LXII Legislatura, con fundamento en lo establecido en los artículos 35 fracción I de la Constitución Política, 16 y 22 fracción VI de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, así como 68 y 69 del Reglamento de la Ley de Gobierno del Poder Legislativo, todos los ordenamientos del Estado de Yucatán, me permito presentar a consideración de esta honorable soberanía, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE YUCATÁN, EN MATERIA DE PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA MUJERES, NIÑAS Y DE GÉNERO**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia es un problema social que se presenta de diversas formas y en todos los ámbitos; no es una situación que se presenta solo en el ámbito familiar puesto que también es observable en escuelas, en el transporte público, centros de reunión y entretenimiento, en las calles, centros deportivos e incluso en el mismo lugar de trabajo entre compañeros, sin importar el nivel jerárquico.

Asimismo, si bien la violencia puede ser ejercida contra cualquier persona, a lo largo de los años, se ha visibilizado que las mujeres han sido víctimas en mayor medida que los hombres de violencia familiar, sexual, psicológica, patrimonial, entre otras.



Con relación a ello, se han generado diversos instrumentos para garantizar el derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia, como es el caso de la Convención Belem do Pará de la cual el Estado Mexicano es parte, y que por tanto se encuentra obligado a adoptar de forma progresiva, incidiendo en la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra las mujeres.

De igual forma, en nuestro marco jurídico estatal se cuenta con una Ley de Acceso de las Mujeres una Vida Libre de Violencia, a través de la cual se regulan los principios de actuación y mecanismos de coordinación entre las autoridades y las medidas de atención a las víctimas, en donde se define como violencia sexual, *cualquier acción que pone en riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo psicosexual de la mujer, incluyendo la violación, el acoso, el hostigamiento sexual, las miradas o palabras lascivas y la explotación sexual de la mujer y de su imagen.*

En ese sentido, conviene señalar que acorde con el Secretariado Ejecutivo Nacional del Sistema Nacional de Seguridad Pública, de enero a noviembre de 2020 se presentaron 160 delitos relacionados con acoso u hostigamiento sexual en Mérida, ocupando así el puesto número 13, con 7.1 de incidencia por cada 100 mil habitantes, y quedando 1.0 por encima de la media nacional de 6.1.

Por otro lado, el 39% de las 55.7 millones de personas ocupadas en México son mujeres y desafortunadamente en el ámbito laboral frecuentemente son víctimas de violencia horizontal y vertical, es decir, la violencia se da en el trato con superiores, entre pares y con terceras partes.



El acoso y hostigamiento sexual en el mundo laboral, son problemas que existen de forma cotidiana, evitando que el lugar de trabajo sea un lugar seguro, cómodo y que cumpla con lo necesario para tener un buen ambiente en el mismo; esto repercute de forma negativa en la persona trabajadora, ya que puede generar consecuencias psicológicas como estrés, ansiedad, depresión, baja autoestima, así como trastornos fisiológicos como pueden ser la hipertensión y los trastornos del sueño; de igual modo el proceso de trabajo se ve afectado por el hostigamiento y acoso, puesto que reduce la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo y disminuye la productividad por la falta de motivación de la persona empleada.

Dentro de la relación laboral, el acoso y hostigamiento sexual se origina principalmente cuando una persona toma ventaja desde una condición jerárquica superior, ya sea como jefatura directa de la persona afectada, o por una posición privilegiada dentro de su organización, no obstante, también existen situaciones de acoso por parte de compañeros con igual jerarquía, así como por terceros relacionados con el entorno laboral. En estas diferentes situaciones de acoso y hostigamiento, son las mujeres quienes resultan mayormente afectadas.

Lo anterior, se evidencia en el “Diagnóstico de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal 2015-2018”, elaborado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, en el que de 402 víctimas que reportaron hostigamiento y abuso en la administración pública federal, 94.53% fueron mujeres.¹

Asimismo, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, reveló que 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron alguna vez, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral,

¹ Véase: <https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/Content/doc/Publicaciones/Diagnostico-Hostigamiento-Acoso-Sexual-APF.pdf>



principalmente de tipo sexual o discriminatorio; además, sus principales agresores fueron en mayor medida, compañeros de trabajo (acoso sexual laboral) con 35.2%, seguido por los superiores jerárquicos (hostigamiento sexual laboral) con un 19.3%.²

Lo anterior, hace indudable la necesidad de contar con protocolos que brinden atención a las víctimas de conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual y que alienten a las mujeres a denunciar los incidentes de violencia de género, asegurándoles el acceso a recursos efectivos y oportunos que garanticen que todos los casos de violencia de género se investigarán eficazmente, sancionando al autor como corresponda.

Actualmente, en el ámbito Federal, ya se cuenta con el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual³. No obstante, el INMUJERES ha señalado que dicho protocolo solo es aplicable en la Administración Pública Federal, por lo anterior, el mencionado instituto ha invitado a promover la elaboración de protocolos similares en los gobiernos de las entidades federativas y los municipios, apoyado en la Recomendación General N° 12 (Octavo período de sesiones, 1989)* del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, que sugiere incluir en la legislación vigente mecanismos de protección de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana, puntualizando el acoso sexual en el lugar de trabajo.⁴

² Véase:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf

³ Véase: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020

⁴ Véase: <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>



Con relación a ello, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, instaura como atribución de la Secretaría de Fomento Económico y trabajo, en el artículo 20 fracción III. *“Establecer mecanismos que favorezcan la erradicación de conductas de hostigamiento y acoso sexual en centros laborales públicos y privados.”* En consecuencia, en el ámbito estatal, también existe un protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en el estado de Yucatán, publicado en el Diario Oficial del Gobierno del Estado el 26 de abril de 2018⁵. Sin embargo, únicamente es aplicable a dependencias y entidades de la administración pública estatal, sin incluir a los municipios, organismos autónomos e incluso al Poder Legislativo y el Poder Judicial.

Desafortunadamente, a pesar de la existencia de dicho protocolo en la administración pública estatal, en el informe de la CODHEY rendido en el mes de febrero de 2021, se evidenció que la mayoría de las dependencias desconocen la existencia de dicho protocolo, pero también resulta oportuno reconocer que existen organismos que ya cuentan con su propio protocolo como es el caso del Instituto Electoral y de Participación Ciudadana y el Poder Judicial, ambos del estado.

Por otro lado, debe tenerse presente que el acoso y hostigamiento, no se dan únicamente de forma presencial, sino que pueden darse de forma no presencial o directa, como señala el protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual y/o laboral del IEPAC, en el que se consideran también las llamadas telefónicas, mensajes, correos electrónicos, mensajes de WhatsApp o de redes sociales de naturaleza sexual o amorosa no deseadas; debido a ello, es importante que cualquier protocolo considere también procesos y

⁵ Véase: https://www.yucatan.gob.mx/docs/diario_oficial/diarios/2018/2018-04-26_1.pdf



sanciones para incidencias ocurridas mediante formatos digitales, como pueden ser las redes sociales y los servicios de mensajería, dando un enfoque especial en mujeres, quienes según los Resultados de la Primera Evaluación de la Violencia Digital en Yucatán publicado en diciembre del 2020 por el CEPREDEY, representan el 67.9% de las víctimas de violencia digital, y presentan una diferencia significativa del 40% en el ciberacoso sexual (frente a un 14% en hombres), así como del 39% en burlas y acoso (frente a 22% en hombres).⁶

Con relación a ello, en fecha 07 de julio de 2019, se publicó la modificación a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de violencia digital, en la que esta LXII legislatura aprobó incluir la violencia digital como una modalidad de violencia. Sin embargo, esta situación continua afectando gravemente a la sociedad yucateca, y en específico a las mujeres, toda vez que la prevalencia de la violencia digital en Yucatán alcanza grados que llegan a ser más elevados que los encontrados a nivel nacional, según el mencionado informe del CEPREDEY, por lo que se recomienda la implementación de medidas de orientación y concientización para promover la alfabetización y seguridad digital.

Ante ello, se considera ineludible abordar la problemática de este tipo de violencia, no solo sancionando sino a través de la realización de programas que permitan orientar y concientizar el impacto y el daño que causa este tipo de violencia para erradicarla, principalmente en los entornos escolares, toda vez que esta modalidad de violencia se ha potencializado entre los adolescentes.

En ese sentido, no debemos olvidar que el Estado Mexicano está obligado a respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, por

⁶ Véase: <https://www.yucatan.gob.mx/sinviolencia/resultados-evaluacion.pdf>



ello la presente iniciativa tiene como finalidad proteger el derecho humano a una vida libre de violencia, estableciendo en la ley, la obligatoriedad de que todas las dependencias y entidades de los poderes del estado, los ayuntamientos y organismos constitucionales autónomos, deberán contar con protocolos especializados en la prevención, atención y sanción de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual, lo cual se requiere ante la grave situación de violencia que se viven contra las mujeres, en específico por acoso y hostigamiento.

Por otro lado, también se pretende que a través de las Secretarías de Educación y de Mujeres, se formulen y apliquen programas y protocolos que permitan la prevención, detección, atención y erradicación temprana de los problemas de violencia digital, principalmente en los centros educativos públicos y privados.

Para que exista una forma de prevención, sanción y erradicación de la violencia laboral, como lo son el acoso y hostigamiento sexual, es importante la existencia de protocolos de actuación para atender estos casos, así como lineamientos o directrices para el seguimiento de estas, todo lo cual servirá como un instrumento de apoyo para tener una base y guía capaces de gestionar estas incidencias; del mismo modo resulta importante estimular a los sectores públicos e instituciones autónomas para acoger instrumentos que promuevan la denuncia de estos casos por parte de las víctimas, e incluso manejar el anonimato de estas para su protección, en aras de promover, impulsar y fortalecer juntos la estrategia para erradicar la violencia de género.

Por lo anteriormente expuesto, se propone la siguiente iniciativa con proyecto de:



DECRETO:

Por el que se modifica la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, en materia de protocolos de actuación para la prevención, atención, sanción y erradicación de violencia contra mujeres, niñas y de género.

ARTÍCULO ÚNICO.- Se adiciona la fracción V, recorriéndose la actual para pasar a ser fracción VI del artículo 16; se adiciona la fracción XIV recorriéndose la actual para pasar a ser fracción XV del artículo 21; se modifica la fracción IV y se adicionan las fracciones X y XI del artículo 24; se adiciona al Título tercero, el Capítulo V denominado “De los Protocolos de Actuación para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Violencia contra Mujeres, Niñas y de Género” conteniendo los artículos 68, 69, 70 y 71, todos de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, para quedar como sigue:

Artículo 16. ...

De la I. a la IV. ...

V. Formular y aplicar programas y protocolos que permitan la prevención, detección, atención y erradicación temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos públicos y privados haciendo énfasis en la violencia digital.

VI. Las demás que le confiera esta ley y otras disposiciones legales y normativas aplicables.

Artículo 21. ...

...

De la I. a la XIII. ...

XIV. Proponer, elaborar, promover e implementar programas y protocolos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia digital en todas sus formas y manifestaciones;

XV. Las demás que le confiera esta ley y otras disposiciones legales y normativas aplicables.



Artículo 24. ...

De la I. a la III. ...

IV. Diseñar e implementar campañas de información, cursos y talleres **en materia de derechos humanos, igualdad de género** y sobre el contenido de esta ley, los tipos y las modalidades de violencia, su prevención y las medidas de atención del sistema estatal.

De la V. a la IX. ...

X. Implementar programas para prevenir, atender y sancionar la violencia digital en todas sus formas y manifestaciones.

XI. Las demás que le confiera esta ley y otras disposiciones legales y normativas aplicables.

**CAPÍTULO V
DE LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN,
ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA CONTRA
MUJERES, NIÑAS Y DE GÉNERO.**

Artículo 68. Las dependencias y entidades de los poderes del estado, los ayuntamientos y organismos constitucionales autónomos, deberán contar con protocolos especializados en la prevención, atención y sanción de violencia laboral, acoso y hostigamiento sexual.

Artículo 69. Los protocolos de actuación en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de violencia contra las mujeres, niñas y de género a que se refiere esta ley deberán establecer cuando menos:

I. Las reglas mínimas de actuación en la prevención, atención, sanción y erradicación de las violencias contra mujeres y niñas;

II. Las acciones específicas de prevención, atención y/o sanción necesarias para cada tipo y modalidad de la violencia a la que va dirigido; y

III. Los elementos teóricos, normativos, prácticos y técnicos para su ejecución.

Artículo 70. Las dependencias y entidades públicas que en el ejercicio de sus funciones tengan injerencia con instituciones privadas como centros educativos y



laborales y de salud entre otros, deberán de expedir y vigilar la aplicación de los protocolos de actuación en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra mujeres, niñas y de género a los que se refiere esta ley aplicables para dichas instituciones.

Artículo 71. En el caso de los protocolos especializados en la prevención, atención y erradicación del acoso y hostigamiento, además de lo que establece el artículo anterior deberán contemplar las medidas de reparación integral del daño y la protección en todo el proceso de la integridad de las víctimas, así como las garantías de no repetición de la conducta, no revictimización y el respeto al principio de presunción de inocencia.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial del Gobierno del Estado.

Artículo Segundo. Las dependencias y entidades públicas de la administración pública estatal y municipal, el Poder Legislativo y Judicial, así como organismos autónomos obligados por el presente decreto a crear los protocolos, contarán con un plazo de 180 días hábiles a partir de la publicación del presente, para la elaboración y publicación de los mismos.

PROTESTO LO NECESARIO EN LA CIUDAD DE MÉRIDA, YUCATÁN A LOS 17 DÍAS DEL MES DE MARZO DEL AÑO 2021

DIPUTADA MARÍA TERESA MOISÉS ESCALANTE
DISTRITO XI