DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Declaratoria de Publicidad
Febrero 27 del 2024.

HONORABLE ASAMBLEA.

Conforme a lo previsto en los artículos 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 45, numerales 6, incisos e) y f) y 7 y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 80, 82 numeral I, 157 numeral I, 85 y 157, numeral I, fracción I y 158 numeral I, fracción IV del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás relativos formulamos el presente dictamen al tenor de la siguiente:

DICTAMEN

Señalando que para el desarrollo del presente, está Comisión utilizó la siguiente:

I. METODOLOGÍA

La Comisión, para la elaboración, análisis y desahogo del presente asunto, realizó los trabajos correspondientes, conforme al procedimiento siguiente:

I. En el apartado denominado **"Antecedentes"**, se da constancia del trámite de inicio del proceso legislativo, así como de la recepción y turno para el dictamen de la iniciativa.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

II. En el siguiente apartado denominado **"Contenido de la Iniciativa"**, se realiza la descripción de la iniciativa, se exponen los motivos que se tuvieron para presentarla, su contenido y alcances.

III. Por último, en el apartado denominado **"Consideraciones"**, se indican los razonamientos lógicos jurídicos que sustentan el presente dictamen y el sentido del mismo; siempre con la convicción de que el asunto que se dictamine sea viable, no invada facultades de otros poderes de la Unión y que no contravengan las disposiciones señaladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convenciones y Tratados Internacionales en los que México sea parte.

II. ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 13 de diciembre de 2023, la Diputada Esther Berenice Martínez Díaz, del Grupo Parlamentario de Morena, en la legislatura LXV, presentó al Pleno de esta H. Cámara de diputados, la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

SEGUNDO. Con esa misma fecha, el Pleno de la Honorable Cámara de Diputados dispuso que dicha Iniciativa fuera turnada a la Comisión de Igualdad de Género para su dictaminación.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

TERCERO. Mediante oficio no. **D.G.P.L. 65-II-3-2820**, la Mesa Directiva de la H. Cámara de Diputados, turno con el número de expediente **9753**, la iniciativa de relación a la Comisión de Igualdad de Género, para su dictaminación.

CUARTO. Una vez analizada la iniciativa, procedió a instruir a la Secretaría Técnica para la preparación e investigación correspondiente, a fin de desahogar el presente asunto.

III. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

La iniciativa objeto del presente dictamen, en su exposición de motivos señala lo siguiente:

La violencia en los entornos laborales es un tema de dimensión mundial que afecta a cerca del 23 por ciento de personas trabajadoras (ONU, 2022), hombres y mujeres se ven afectados, no obstante, no ser un problema propio de género, son las mujeres quienes resultan perjudicadas en una mayor proporción, esto debido a los factores socioculturales que favorecen que una persona sea víctima de violencia en el trabajo, de tal manera que "Las formas de manifestación de la violencia laboral hacia las mujeres incluyen actitudes y comportamientos hostiles, humillación y discriminación, no solo por parte de personas con jerarquía superior, sino también por parte de sus compañeros, e incluso, subordinados" (Velázquez y Díaz, 2020)1 . En la violencia laboral también conocida como mobbing, ocurren conductas como hostigamiento, acoso y malos tratos que vulneran la integridad física o psicológica de las víctimas repercutiendo en su salud. De acuerdo con la información del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021), a nivel nacional, del total

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

de mujeres que ha tenido un trabajo, 27.9 % ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral; 18.1 % experimentó discriminación laboral, 14.4 % vivió situaciones de violencia sexual, 12.2 % recibió violencia psicológica y 1.9 % vivió violencia física. Estas razones llevaron al reconocimiento y visibilización de la violencia laboral en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia desde su promulgación en 2007, esta legislación que nace con el objeto de prevenir, atender y erradicar la violencia de género contra las mujeres, en 2015 incorporó el numeral 46 Bis3 a efecto de establecer las acciones que corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para cumplir con el objetivo de la norma en el ámbito laboral.

De esta manera, se establecen varias acciones a ésta instancia que corresponden a la prevención y a tomar medidas y realizar las acciones necesarias en coordinación con otras autoridades para lograr los objetivos del logro de una vida libre de violencia para las mujeres, en este caso en el ámbito laboral, ante ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como titular de las políticas públicas en materia de trabajo, ha llevado a cabo diversas acciones, entre las que se encuentran el diseño de un Modelo de Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, con el propósito que las personas empleadoras cumplieran con lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo, en su numeral 132 fracción XXXI, numeral 4, que establece la obligatoriedad a los patrones de: "Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil", y que atinadamente este Modelo hace referencia a la violencia laboral de manera expresa. Ciertamente no en todos los centros de trabajo se ha cumplido con esta obligación, o únicamente cuentan con el

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

Protocolo, sin que se cuente al interior de los centros laborales con el mecanismo de aplicación de este, de tal forma que, se continúan replicando conductas que vulneran los derechos de trabajadores y trabajadoras al amparo de la impunidad y con la tolerancia de las autoridades de los centros de trabajo.

B) Que para efectos de comprender las reformas de los artículos que propone la iniciativa, se realizan los siguientes cuadros comparativos:

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
LEY VIGENTE	**LEY PROPUESTA**
Artículo 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa; IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley	Artículo 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa; **IX. Vigilar los mecanismos al interior de los centros de trabajo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral, así como el acoso y el hostigamiento de carácter sexual, y** X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
LEY VIGENTE	**LEY PROPUESTA**
Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho	Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones: ... XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y	fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones: ... XII. **Establecer** condiciones **de trabajo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral, así como el acoso y el hostigamiento de carácter sexual, a través de protocolos, campañas informativas, capacitación y mecanismos de atención, y**
Artículo 38.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: **Sin Correlativo**	Artículo 38.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: **VIII. Impulsar e implementar mecanismos que garanticen la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y discriminación en razón de género en el ámbito laboral.**
Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: VIII (sic DOF 02-08-2006). Impulsar las reformas legislativas y políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar en los ámbitos público y privado;	Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: **VIII. Implementar las políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación en razón de género en los ámbitos público y privado;**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

IX (sic DOF 14-11-2013). Establecer los mecanismos para la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres;	**IX. Establecer las medidas y los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;**
X (sic DOF 14-11-2013). Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y	**X. Promover, elaborar e implementar protocolos de atención en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral;**
XI....	**XI. ...**

IV. CONSIDERACIONES

PRIMERA. La Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados es competente con fundamento en los artículo 45, numerales 6, incisos e) y f) y 7 y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 80, 82 numeral I, 157 numeral I, 85 y 157, numeral I, fracción I y 158 numeral I, fracción IV del Reglamento de la Cámara de Diputados para emitir dictamen respecto de la Iniciativa con Proyecto de Decreto a la que se hace referencia en el apartado de antecedentes.

SEGUNDA. La violencia contra la mujer sigue siendo generalizada muestra de ello son los altos índices de violencia que continúan al alza en nuestro país:

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

"En México, 70.1% de las mujeres de 15 años y más ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de la vida. La violencia psicológica fue la de mayor prevalencia (51.6%), seguida de la violencia sexual (49.7%). En el ámbito comunitario es donde viven mayor violencia (45.6%), seguido de la relación de pareja (39.9%).

Entre octubre de 2020 y octubre de 2021, 42.8% de las mujeres de 15 años y más experimentó, al menos, una situación de violencia. Destaca la violencia psicológica como la más alta (29.4%), seguida de la violencia sexual (23.3%). La violencia contra las mujeres se presentó en mayor porcentaje en el ámbito comunitario (22.4%), seguido del laboral (20.8%).

Alrededor de 5.2% de las mujeres de 15 años y más percibió que los conflictos en su relación de pareja iniciaron o aumentaron durante la emergencia sanitaria por la Covid-19. En el ámbito familiar, la cifra ascendió a 8.5%.

Las mujeres en el ámbito laboral, de un total de 30.5 millones que han laborado, el 27.9% ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral: 18.1% experimentó discriminación laboral, 7 14.4% vivió situaciones de violencia sexual, 12.2% recibió violencia psicológica y 1.9% vivió violencia física.

TERCERA. El hostigamiento y el acoso sexual pueden manifestarse en diversas conductas, tal y como lo señala el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en su página de internet https://www.gob.mx/issste/articulos/sabes-que-es-el-mobbing, entre las que

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

destacan; las verbales y físicas, de las cuales se detallan las siguientes situaciones:

Verbales

• Piropos o comentarios no deseados en relación a la apariencia física o sexual.

• Burlas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa

Físicas

• Exposición de imágenes de naturaleza sexual.

• Miradas o gestos sugestivos que incomoden.

• Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos u otros mensajes de naturaleza sexual no deseados.

• Contactos físicos no deseados.

• Bloquear el paso con gestos sexuales o forzar besos y abrazos.

• Espiar.

• Violación.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

Promesas / Recompensas

• Promesas implícitas o explícitas de trato preferente o beneficios, como ascensos, incremento de sueldo, o contratación a cambio de favores sexuales.

Señalando además que la violencia suavizada, disfrazada, hace fácil que la parte opresora descalifique cualquier reclamación que se le haga sobre su comportamiento. Argumenta exageración, hipersensibilidad, paranoia o cualquier pretexto para callar los reclamos. Pero eso no es sino una continuación de la agresión original.

CUARTA. La primera construcción del concepto de "mobbing" o acoso laboral, fue por Heinz Leymann, es quien lo construye de la siguiente manera:

> "aquella situación en la que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo".

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la define 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".

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ya se ha pronunciado al respecto y en la tesis jurisprudencia 1a. CCLI/2014 (10a.) de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en México, señala que los componentes a evidenciar en caso de iniciar una acción jurídica por acoso laboral son los siguientes:

i. El objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente (o moralmente) al demandante, con miras a excluirlo de la organización o satisfacer la necesidad, por parte del hostigador, de agredir, controlar y destruir.

Es necesario mencionar, que se ha llegado a denominar acoso moral al acoso laboral, cuando se trata de otra vertiente de afectación y daño en la esfera ético moral de cada persona, diferenciable del psicológico que viola el derecho a la salud. El acoso moral incluye un trato objetivamente humillante, que afecta la integridad moral y que causa un perjuicio moral.

Además, también se presenta el acoso por razón de sexo en donde "el elemento determinante es que la conducta acosadora se realice en función del sexo de la víctima", conforme a la jurisprudencia española, citada por María Teresa Velasco Portero, dir., Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: guía para la empresa y las personas trabajadoras. Madrid, Tecnos, 2010.

ii. Que esa agresividad o el hostigamiento laboral ocurra, bien entre compañeros del ambiente del trabajo, o por parte de sus superiores jerárquicos.
iii. Que esas conductas se hayan presentado sistemáticamente, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles, pues un acto aislado no puede

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

constituir acoso. Aunque, en relación a la sistematicidad es necesario analizar cada caso, en las regulaciones de Canadá, Colombia y Francia un solo acto puede constituir acoso laboral atendiendo a la gravedad del mismo y/o al daño causado.

iv. Que la dinámica en la conducta hostil se desarrolle según los hechos relevantes descritos en la demanda.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define en su artículo 11 las "acciones o conductas" que constituyen la violencia laboral, tales como: "(...) la negativa ilegal 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, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género".

QUINTA. Es importante señalar que el acoso laboral afecta diversos derechos de las personas que lo sufren entre los que destacan:

El derecho a la vida: Porque un acoso laboral que genera una crisis psicológica o un trastorno mental causa una afectación a la integridad física o psicológica al alterar la salud, y pueden poner en riesgo la vida.

El derecho a la integridad física, psicológica y moral: Porque ese tipo de acciones pueden causar alteraciones a la naturaleza corpórea y mental, así como causar un perjuicio moral ante una acción objetivamente humillante.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

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 acosada laboralmente se impide la obtención de una calidad de vida ante la situación hostil que vive y el riesgo de perder su trabajo, cuando su auto proyección y la que desea mostrar a los demás se altera por el estigma que le genera el acoso laboral, con lo cual también se ven mermadas sus relaciones sociales.

El acceso a una vida libre de violencia: Porque la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte el acosador, intensifica la violencia por el tipo de daño que puede generar para conseguir su objetivo, el abandono del puesto laboral o la auto afirmación de su condición de poder.

La prohibición de la discriminación: Porque el acoso laboral constituye una forma de discriminación al atentar contra la dignidad de la persona. 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 se incurre en acoso laboral.

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

El derecho a la honra: Nadie puede ser objeto de injerencias en su persona, vida privada y reputación, el acoso laboral lo violenta.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

El derecho al trabajo: Porque ese tipo de conductas ponen en riesgo la conservación y estabilidad del trabajo, de hecho, el objetivo principal es que la persona abandone el trabajo.

El medio ambiente laboral sano: Porque la prestación de los servicios laborales en un ambiente o condiciones de trabajo viciados por la manipulación de la organización del trabajo en contra de una persona, pueden acarrear estrés u otros trastornos psicológicos o mentales convirtiéndose en insalubre.
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 acoso laboral está dirigido a una persona específica respecto a las demás, o bien, a ciertos grupos de personas como mujeres, comunidad LGBTTTI u otros, son colocados en una desigualdad antijurídica y por tanto discriminados.

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

SEXTA. En virtud de que los artículos 38 y 40 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, actualmente sus fracciones se encuentran con errores en la numeración de sus fracciones, esta comisión considera oportuno modificar las mismas, así como realizar adecuaciones

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

en la redacción de la iniciativa propuesta objeto del presente dictamen, para quedar de la siguiente manera:

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA		
LEY VIGENTE	**TEXTO PROPUESTO POR LA INICIATIVA**	**TEXTO PROPUESTO POR ESTA COMISIÓN**
Artículo 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: **I.** a **VII.** ... **VIII.** Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa; **IX.** Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley	Artículo 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: **VIII.** Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa; **IX. Vigilar los mecanismos al interior de los centros de trabajo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral, así como el acoso y el hostigamiento de carácter sexual, y** X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley	**Artículo 46 Bis**. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: **I.** a **VII.** ... **VIII.** Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa; **IX. Vigilar que se implementen adecuadamente, al interior de los centros de trabajo, <u>los protocolos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral,</u> así como el acoso y el hostigamiento de carácter sexual, y** **X.** Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES		
LEY VIGENTE	**TEXTO PROPUESTA EN LA INICIATIVA**	**TEXTO PROPUESTO POR ESTA COMISION**
Artículo 34. ...	**Artículo 34.** ...	**Artículo 34.** ...

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

I. a **XI.** ... **XII.** Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y **XIII.** ...	**I.** a **XI.** ... **XII. Establecer** condiciones **de trabajo para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral, así como el acoso y el hostigamiento de carácter sexual, a través de protocolos, campañas informativas, capacitación y mecanismos de atención, y** **XIII.** ...	**XII. Promover** condiciones de trabajo **libres de acoso y hostigamiento laboral y sexual, a través de protocolos**, campañas informativas, **capacitación y mecanismos de atención destinados a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral contra las mujeres, y** **XIII.** ...
Artículo 38. ... **I.** a **IV.** ... **VI** (sic DOF 02-08-2006). Impulsar acciones que aseguren la igualdad de acceso de mujeres y de hombres a la alimentación, la educación y la salud, y **VII** (sic DOF 04-06-2015). Promover campañas nacionales permanentes de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos. El contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta fracción, deberá estar desprovisto de estereotipos	**Artículo 38.** ...	**Artículo 38. ...** **I.** a **IV.** ... **V.** Impulsar acciones que aseguren la igualdad de acceso de mujeres y de hombres a la alimentación, la educación y la salud**;** **VI.** Promover campañas nacionales permanentes de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos. El contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta fracción, deberá estar desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas**, e**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

establecidos en función del sexo de las personas. **Sin Correlativo**	**VIII. Impulsar e implementar mecanismos que garanticen la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y discriminación en razón de género en el ámbito laboral.**	**VII. Impulsar e implementar mecanismos que garanticen la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.**
Artículo 40. ... **I.** a **V.** ... **VIII** (sic DOF 02-08-2006). Impulsar las reformas legislativas y políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar en los ámbitos público y privado; **IX** (sic DOF 14-11-2013). Establecer los mecanismos para la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres; **X** (sic DOF 14-11-2013). Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres, y **XI** (sic DOF 24-03-2016). Contribuir a un reparto más equilibrado de las	**Artículo 40.** ... **I.** a **V.** ... **VIII. Implementar las políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación en razón de género en los ámbitos público y privado;** **IX. Establecer las medidas y los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;** **X. Promover, elaborar e implementar protocolos de atención en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral;**	**Artículo 40.** ... **I.** a **V.** ... **VI. Implementar las políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en los ámbitos público y privado;** **VII.** Establecer **las medidas, protocolos y** los mecanismos para **prevenir,** atender, **sancionar y erradicar** de **la** violencia contra las mujeres; **VIII.** Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres **en el ámbito laboral, y** **IX**. Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo.		reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, para efectos de la fracción A del artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las diputadas integrantes de la Comisión de Igualdad de Género, consideramos procedente aprobar con modificaciones la Iniciativa de mérito y someter a consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados, el siguiente:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo Primero: Se adiciona una fracción IX, recorriéndose la actual en su orden, al artículo 46 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 46 Bis. ...

I. a VII. ...

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;

IX. Vigilar que se implementen adecuadamente, al interior de los centros de trabajo, los protocolos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral, así como el acoso y el hostigamiento de carácter sexual, y

X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Artículo Segundo.- Se reforman los artículos 34, fracción XII; 38, actuales fracciones VI y VII, que pasan a ser V y VI; 40, actuales fracciones VIII, IX, X y XI, que pasan a ser VI, VII, VIII y IX y, se adiciona una fracción VII al artículo 38, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue

Artículo 34. ...

I. a XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo libres de acoso y hostigamiento laboral y sexual, a través de protocolos, campañas informativas, capacitación y mecanismos de atención destinados a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral contra las mujeres, y

XIII. ...

Artículo 38. ...

I. a IV. ...

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

V. Impulsar acciones que aseguren la igualdad de acceso de mujeres y de hombres a la alimentación, la educación y la salud;

VI. Promover campañas nacionales permanentes de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos.

El contenido de la publicidad gubernamental o institucional a través de la cual se difundan las campañas a que se refiere esta fracción, deberá estar desprovisto de estereotipos establecidos en función del sexo de las personas, **e**

VII. Impulsar e implementar mecanismos que garanticen la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia y discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral.

Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. a **V. ...**

VI. Implementar las políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres en los ámbitos público y privado;

VII. Establecer las medidas, protocolos y los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar de la violencia contra las mujeres;

VIII. Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres **en el ámbito laboral, y**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

IX. Contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en términos de la Ley Federal del Trabajo.

Transitorios

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

Segundo. Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada en vigor del presente Decreto, se cubrirán de conformidad con el presupuesto autorizado para los ejecutores del gasto responsables para el presente ejercicio fiscal y subsecuentes, por lo que no se autorizarán recursos adicionales para tales efectos.

Suscrito en Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 31 días del mes de enero de 2024.

SUSCRITO POR:

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

27ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género.

LXV

Ordinario

Número de sesion:34

31 de enero de 2024

Reporte Votacion Por Tema

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del dictamen en sentido positivode la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversasdisposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre deViolencia y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, enmateria de violencia laboral, expediente 9753
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Diputado	Posicion	Firma
Adriana Campos Huirache	A favor	20A548004BB209548B644C8AB89772126322099DA5A0023633F775FB31A8D53CCC7BAF110C0D1B9F8346C070D2A116A91059363683D681A25B834D8B41E95409
Alma Anahí González Hernández	A favor	CFB0780A72A8D9A3A06CD7E151AFD9C3656B6DC01924F2F042277C553CE9A5E936FC2864C04E280ED4CD88D1D79F212AA14C1E740CD772FE085007AEE66329B9
Ana Laura Valenzuela Sánchez	A favor	0E8D701A0724EBD294B11A9DDE5A934B9EF8FC0551912FA49A8816B0C77E5C53FEC754AD899A247EB5F5F928C8C234425DEEDFEE7277A3185A8B634002C23609
Ana Lilia Herrera Anzaldo	A favor	B0335755CB07B1169418AFA8A8A10CDDE14CF7C52F315C93A77AF916C4900D47DF1C3C6B68538A25CF075D38EDB9E35A0A80DF82E62A8443DCCEA59AE03FAA68
Ana María Balderas Trejo	Ausentes	5530F392AD72E8B992B131B42D29CAAF6D1C9D663700099FCF955F1CB1B37DE42D0076D03F0D9E4167F365685298E0DD9CBC2AA35D2024271EE87CF4238C434C

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

27ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Ordinario

Número de sesion:34

31 de enero de 2024

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del dictamen en sentido positivode la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversasdisposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre deViolencia y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, enmateria de violencia laboral, expediente 9753
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Beatriz Rojas Martínez	A favor	ACFD86DDA88D669427A0A805BD6370968D6D5B291E32FB9CAC1852DAA36D46F259B73776C8BD8149CA8DAC39A06E4A8433C2042FC714FFE4530468A86FB076E4
Bennelly Jocabeth Hernández Ruedas	A favor	74072FB40BF841F8CEC396709CEC69B5AB525A46CB28B96F9D864003C7B8F6FF68AF7E8DAF512F99DD6ADDA7FFFFABECDF6A2AD6F5B4FCB9D72321483C0276A6
Berenice Montes Estrada	A favor	1453B503CE30755D6C2668D05D9BB70B85E1631F36A6A5A1D21AD47FB370AFC55CF08707CFE934105F5A33D5A97E2344E0F5AD377A0424EA919651DD1CDC6364
Claudia Alejandra Hernández Sáenz	A favor	8027148EA35C88A23218D81951059D9E71AD870BE28764D785B606CAC55F4A70AF0F583173EFB0B68A32C67C2D0EEAD00235EB153A0C955861BE29ABD373477F
Erika de los Ángeles Díaz Villalón	A favor	9948C5CBEC8B500DEDD46EB4D69508FFC26B26140A40F62239C6CE2962A789AB1B275DABD176756B90289BAAA1971BE84E7597690363AF85CD7C3EE92E8A6298
Irma Yordana Garay Loredo	A favor	79F00D12EBA340EB8FF18A0A2F6A75F7A6FEFF2517E6939CC7F0B31F7859896A31D9BA776CEA55833FB87D95B8340130A2C43A1112B5ABA09C3A831A97C66EFF

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

27ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Ordinario

Número de sesion:34 31 de enero de 2024

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del dictamen en sentido positivode la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversasdisposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre deViolencia y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, enmateria de violencia laboral, expediente 9753

INTEGRANTES Comisión de Igualdad de Género

Itzel Josefina Balderas Hernández	A favor	B466988301AE77E4652C3553825DF7BD71183F957E17DB253692259D9E577BF1ABDE2F59559A73C0DA3A2711437797560D04F22E11485D9E88D58DD34AB08677
Juan Carlos Natale López	A favor	907A88A4DE388F56A89632E8A4336D8E81612D7EC1CD950423FDC7B5D9C36173A679D62B34104A34B857AEFBCEA24E6F5CEDE1052E8A12A886CAE531F078253C
Judith Celina Tanori Córdova	Ausentes	D048AA4141846DD2EE14B3CC582AA931B4978CB6FAD1A95445A200A2C4C7F8C3798AFA5044517C8F995417ACE9D0E583066CE662EFB4AD9AB00D55EC37EA5675
Julieta Kristal Vences Valencia	A favor	5F70531875C2274037214F6F7A7A2A9EDD1F23AA6D8712DCACCC15323BC28FDB4E747A745C0A3E92085F64E16E68B414F20A7277446609E4D12CAA11A230AD1F
Ma Cristina Vargas Osnaya	A favor	7DEE960D806D8248CD515FA55755A02C9DD1553C6D4D45CD764F67E2500A84BBAED3DB6E875B5AE614F1AF07684C74361EDDD05C6EF3ECF273AABC4F5630DE3C
Maria Clemente García Moreno	Ausentes	E0C01B8631360E386B5D009D25BFDE95B01266C8C3ECEE78B966A3CA949DD9FC49717DEEEE11A5DF2755594242C3674B3D70183801BA20A7EEB9CF9C4047C060

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

27ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Ordinario

Número de sesion:34

31 de enero de 2024

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del dictamen en sentido positivode la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversasdisposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre deViolencia y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, enmateria de violencia laboral, expediente 9753
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

María De Jesús Rosete Sánchez	Ausentes	186156600A84A5AA7490FC35D84D71D5D37DF7D83EBE984914B9D91F856C45B03BB4DB2437EA1789F61039C0DC8A703C32A399E8C142AB805CA67BD421D1979A
María del Carmen Pinete Vargas	A favor	E7B2DBA602D9040BBA6945C2D940694CCC698848661F466FD30D3279411B028953488FDC1782B41E3CE1E50670FC7C081965FC55AE4C1D58A678DCFE8BDC3137
Maria Magdalena Olivia Esquivel Nava	A favor	24FB693FA8906509764358DFF0DED6BEF387FE24ACAB02E378C5CAA7F379FEC116B3E5612578C10037E3A0069FEEBDDB9F32C87FFF3038B512CD3611BEC5DD9A
Martha Nabetse Arellano Reyes	A favor	505ECC6C1FAC437673A4DB514C10FDA8218FEB1E8D3E4AB9341403885E620E1782AF608314AA2DCE9A2B0AB65596419D789034EE8FCDC78E7BE228B0BF44A243
Melissa Estefanía Vargas Camacho	Ausentes	E35AAA390C85C65BEBE23D57960956DA88A458CD78DB09F777A64DB919DD6C677B41F4E70D51CF991A8A62D32BDE6CCB45534547107273B0EFACEE0369DB2D29
Merary Villegas Sánchez	A favor	BD5E64D5F0FEE2EE06D264B3EB0BFEE1EC7797C1252B10EB6B3F418DC12EEC618F2494DE569728C548E283F42A40B9151AC0B19E46DDE078EA115CF6E200AAD0

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

27ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Ordinario

Número de sesion:34 31 de enero de 2024

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del dictamen en sentido positivode la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversasdisposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre deViolencia y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, enmateria de violencia laboral, expediente 9753
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Montserrat Alicia Arcos Velázquez	A favor	D4357B78B0046192D6D8F54E65D7E307389F4F99A42A1F4B6C5ABB6CBFAA2B1BB07C08C33EFBC2B32CD9CF26FB81D953DAA8B39B8C86B4A4FACADAA98665D84D
Noemi Salazar López	A favor	38CBF4BF8714B0118EAC6EC3809071EECCFA9AD5BD2145613BC0183131A81726CA75CC1F849FFCD94DE5EBD5A76C2C478832632F5D223941909AC67E8E3B38FD
Rocio Natalí Barrera Puc	A favor	3199BB8AC07F9C42C738395024D3CB77F145F0E0FA5D7FFCA811091644C7E3EE84C7117191381072D4492EC310845B321BFDB0001207BF8763DE3EE020CC08B4
Taygete Irisay Rodríguez González	A favor	65859D3D10BC534B631665E542E09B166635ECB577238E61B143B4FB391B61D63517E7BAB5D0FB6E59D0F086BDB367F301A7250EC2286432DBD404C32F893C59
Wendy González Urrutia	A favor	BF9082CFC9F57FCC5D9CFAB02E5FB2686AEBBE83CBD406E2F01CF3C9A84952EF3297108032587265206349970EE73FBF4875442BA6A75449A5E6B336809970B6D

Total 28