

Asunto: *Iniciativa*

San Francisco de Campeche, Campeche; 27 de abril de 2023.

DIP. ALEJANDRO GÓMEZ CAZARÍN
PRESIDENTE DE LA DIPUTACIÓN PERMANENTE
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO
PRESENTE



La que suscribe **Dip. Liliana Idalí Sosa Huchín**, integrante del Grupo Parlamentario del **Partido MORENA**, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 46 fracción II, 54 fracción IV de la Constitución Política, 47 fracción I y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, ambas del Estado de Campeche, someto a consideración de esta Honorable Asamblea la presente **Iniciativa de decreto por el que se Adiciona el artículo 9 Bis y se Reforman los artículos 7, 8 y 9 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche**, al tenor y justificación de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia laboral es una forma de abuso de poder cuya finalidad es excluir, aislar o someter al otro, en un sentido amplio la violencia puede ser de mujeres hacia mujeres, de mujeres hacia hombres, de hombres hacia hombres, sin embargo, lo más común es que se dé, de hombres hacia mujeres.

En suma, la violencia se presenta tanto en sentido vertical, como entre pares y en cualquiera de sus formas configuran una violación a los derechos humanos y atentan contra la salud y la dignidad de las personas. El ámbito laboral es uno de los espacios donde se reflejan las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en diversos aspectos: ingresos; número de horas trabajadas; discriminación, acoso y hostigamiento laboral o sexual; entre otros.

Específicamente, las relaciones de género en el trabajo también pueden favorecer el acoso y otras formas de violencia laboral. Aún más, los estereotipos de género generan actitudes discriminatorias propiciadoras de expresiones de violencia laboral. La percepción social de las mujeres en el mercado de trabajo como fuerza de trabajo secundaria, tiende a concentrarlas en sectores de mayor vulnerabilidad a experimentar humillación, hostigamiento y acoso sexual en el desempeño del trabajo.¹

¹ Acevedo, Doris. (2012). Violencia laboral, género y salud. Trabajadoras y trabajadores de la manufactura. Universidad de Carabobo., Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores, vol. 20, núm. 2, julio – diciembre, 2012, pp. 167-177. Maracay, Venezuela. Puede consultarse en: <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839305005.pdf>

La violencia en el trabajo puede ser concebida desde dos vertientes; una caracterizada por actos agresivos contra el trabajador como conductas de maltrato físico o verbal, hostigamiento y acoso sexual; y otra referida a actos de discriminación y desigualdad laboral, como baja retribución económica, restricción en el acceso a los servicios de salud y a otros programas de apoyo social, entre otros.

En México, el principal problema respecto a la empleabilidad, no es el acceso a un trabajo, sino la falta de remuneración y condiciones laborales adecuadas, o por lo menos aceptables. Estas condiciones no óptimas son especialmente desfavorables para la población femenina, ya que existen desigualdades manifiestas desde la división sexual del trabajo, como producto de factores económicos, sociales y culturales.

En ese sentido, es necesario señalar que existen factores que, limitan el desarrollo de las mujeres trabajadoras, que tienen que ver con aspectos culturales arraigados a través de los años, como por ejemplo el creer que la mujer es intelectualmente inferior al hombre por su condición de género. Otro ejemplo de esta situación de desigualdad es la discriminación por embarazo o por tener el rol de madre, percibido como un obstáculo para el cumplimiento cabal del deber laboral.²

Bajo ese enfoque, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención de Belém do Pará, suscribe que:

Artículo 2º.- Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

A. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;

*B. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y **acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas**, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y*

C. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud, asegura que los problemas en el ámbito laboral pueden llegar a ser causantes del suicidio de la víctima. Así mismo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, afirma que cuando el ambiente laboral se ve afectado por la

² Velázquez, Yolanda., y María, Díaz. (2020) Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. Universidad Autónoma de Tamaulipas, México y Universidad de la Laguna, España. Colegio de Humanidades y Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Andamios, vol. 17, núm. 42., México, México. Puede consultarse en: <https://www.redalyc.org/journal/628/62863298018/62863298018.pdf>

presencia de conductas violentas se limita el desarrollo de los trabajadores en su vida profesional y personal, además de que disminuye la productividad de la Organización como consecuencia de la apatía y bajo desempeño de los trabajadores.

Por otra parte, las escuelas son los lugares donde las y los estudiantes pasan la mayor parte de su tiempo, de ahí que se busque que dichos espacios sean seguros y fructíferos para construir un ambiente de respeto en donde niñas, niños y jóvenes puedan ejercer libremente su derecho a aprender.

Si bien, la función central de la escuela es educar, enriquecer y proteger a sus estudiantes, en un ámbito de respeto y ejercicio de los derechos de todos. Sin embargo, aún hay escuelas donde se registran dinámicas que vulneran los principios de la Convención sobre los Derechos del Niño. Por ejemplo, se siguen reportando casos de castigos corporales, así como de maltrato emocional y abuso sexual,³ es decir, la violencia escolar o docente, no se reduce a la cometida entre estudiantes, también involucra otros actores como padres de familia, maestros, directivos y personal administrativo.

La violencia en el ambiente escolar deriva de un entorno que acepta y legitima las conductas violentas debido a la cultura arraigada de agresiones que se tiene en la sociedad, aunado a la falta de una cultura de respeto a los derechos humanos de las niñas, niños y adolescentes.

En resumen, la violencia en las escuelas tiene un grave impacto en el cumplimiento de los derechos fundamentales de niñas, niños y adolescentes, pues en lo inmediato genera un bajo rendimiento académico, llegando incluso a limitar de forma grave su desarrollo pleno; en casos graves, se observa deserción escolar e incluso suicidios.

En ese sentido, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, establece en el párrafo segundo del artículo 28, que:

Los Estados partes adoptarán cuantas medidas sean adecuadas para velar por que la disciplina escolar se administre de modo compatible con la dignidad humana del niño y de conformidad con la presente Convención [...]

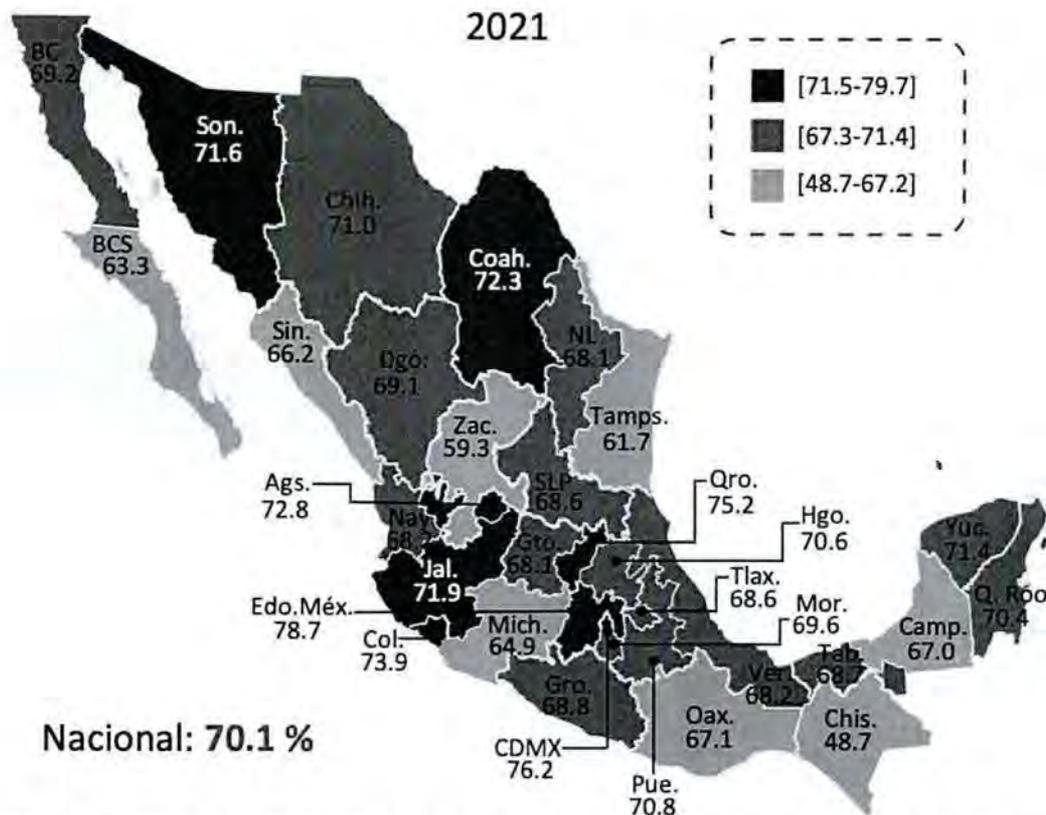
De ahí, que las estrategias encaminadas a construir ambientes idóneos para el desarrollo, bienestar y sano crecimiento de las mujeres y las personas vulnerables sea de vital importancia en la agenda pública de cualquier institución o gobierno. Por otra parte, la población en México asciende a 126.0 millones de personas, de las cuales 64.5 millones son mujeres (51.2 %) y 61.5 millones son hombres (48.8 %).

³ Eljach, Sonia. (2011) Violencia escolar en América Latina y el Caribe: Superficie y fondo. Organización de las Naciones Unidas – UNICEF., Oficina Regional para América Latina y el Caribe Edificio 102, Ciudad del Saber, Clayton Panamá, República de Panamá. Puede consultarse en: https://www.unicef.org/costarica/sites/unicef.org/costarica/files/2020-02/cr_pub_Violencia_escolar_America_Latina_y_Caribe.pdf

Aún más, 7.4 millones de personas de 3 años y más a nivel nacional hablan alguna lengua indígena, de la cuál 3.8 millones (51.4 %) son mujeres. Asimismo, existen 6.2 millones de personas con discapacidad, de ellas, 3.3 millones (53.0 %) son mujeres.

Bajo esa perspectiva, resalta y resulta preocupante que alrededor del 70% de las mujeres a nivel nacional de 15 años y más hayan experimentado al menos un hecho de violencia a lo largo de su vida.

¿CUÁNTAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS HAN EXPERIMENTADO VIOLENCIA A LO LARGO DE SU VIDA?



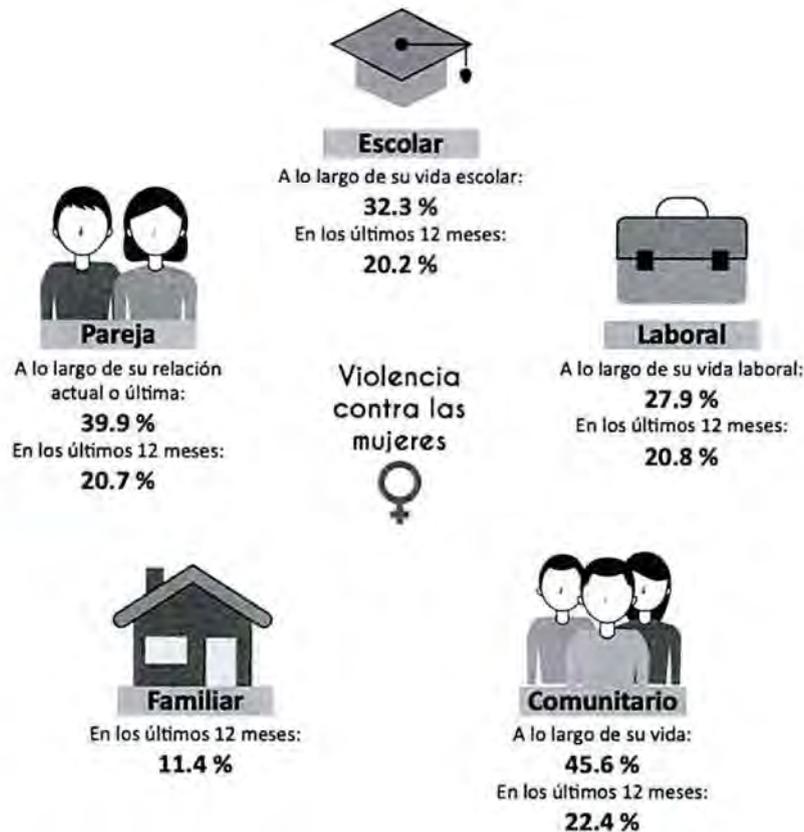
Gráfica 1. ¿Cuántas mujeres de 15 años y más han experimentado violencia a lo largo de su vida?. Tomado de INEGI. Violencia Contra Las Mujeres en México. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. ENDIREH. Nacional. 2022

En el mismo sentido, a nivel nacional, el tipo de violencia más frecuente en el ámbito laboral tanto a lo largo de la vida laboral como en el último año es la discriminación: 18.1% de las mujeres que han trabajado alguna vez en su vida ha experimentado alguna situación de discriminación laboral.

En el mismo sentido, 10.8% de las mujeres a nivel nacional denuncia que ha tenido menos oportunidad que un hombre para ascender, asimismo, 9.8% de las féminas encuestadas revela que le han pagado menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o en el mismo puesto

laboral y finalmente el 6.3% declara que como mujeres se les ha impedido o limitado realizar determinadas tareas o funciones porque están reservadas para los hombres.

¿EN QUÉ ÁMBITOS DE OCURRENCIA EXPERIMENTAN VIOLENCIA LAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS?



Gráfica 2. ¿En qué ámbitos de ocurrencia experimentan violencia las mujeres de 15 años y más?. Tomado de INEGI. Violencia Contra Las Mujeres en México. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. ENDIREH. Nacional. 2022

Aún más, crítica es la situación del 60.5 % de las mujeres de 15 años y más que hablan alguna lengua indígena, población que denuncia haber experimentado algún tipo de violencia en los ámbitos escolar, laboral, comunitario, familiar y/o de pareja al menos una vez a lo largo de su vida.

En ese sentido, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de la Tesis 2025708: Hostigamiento sexual de un profesor a menores de edad. Es una causa grave que justifica la rescisión laboral a pesar de que el trabajador tenga una antigüedad mayor a veinte años en el centro de trabajo, menciona que:

[...] La Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia prevé que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, la cual se puede expresar en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Ahora bien, las instituciones educativas tienen el deber de proteger a los menores de edad contra toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual. Por lo cual, dichas instituciones deben llevar cabo las acciones necesarias para propiciar las condiciones idóneas para crear un ambiente libre de violencia. [...]

En ese sentido, la presente iniciativa retoma su razón de ser y sus objetivos principales, crear ambientes idóneos para el correcto desarrollo y bienestar de las mujeres, sin importar su edad. Específicamente, la presente iniciativa busca tipificar dentro del marco normativo de referencia la violencia laboral y docente, además de los conceptos de acoso y hostigamiento sexual. A fin de articular políticas públicas y legislaciones garantes y protectoras de los derechos de las niñas y mujeres en el Estado de Campeche.

Por lo anteriormente expuesto, fundado y motivado se somete a la consideración de esta Honorable Soberanía para su análisis, dictaminación, discusión y en su caso, aprobación la siguiente:

INICIATIVA DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA EL ARTÍCULO 9 BIS Y SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 7, 8 Y 9 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE CAMPECHE

Artículo Primero. Se adiciona el artículo 9 Bis y se reforman los artículos 7, 8 y 9 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Campeche, para quedar como sigue:

Artículo 7.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Artículo 8.- Constituye violencia laboral: 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.

Artículo 9.- Constituyen violencia docente: aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros.

El estado formulará y aplicará programas que permitan la detección temprana de los problemas de violencia contra las mujeres en los centros educativos, para que se dé una primera respuesta urgente a las alumnas que sufren algún tipo de violencia;

Artículo 9 Bis.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Transitorios

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

Artículo Segundo. Se deroga cualquier disposición de igual o menor jerarquía que contravenga el presente Decreto.

ATENTAMENTE

DIP. LILIANA IDALÍ SOSA HUCHÍN

INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA