

## **INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS, EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL COMO FALTA ADMINISTRATIVA NO GRAVE, A CARGO DE LA DIPUTADA ANDREA CHÁVEZ TREVIÑO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La que suscribe, Andrea Chávez Treviño, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXV Legislatura del Congreso de la Unión, con fundamento en lo establecido en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración del pleno de la Cámara de Diputados **iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 49 y 76 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.**

### **Exposición de Motivos**

El acoso sexual representa una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres; de esta forma dañan la integridad y dignidad de las víctimas y es expresión del ejercicio abusivo de poder bajo una perspectiva de preeminencia.

A lo largo de la historia, las mujeres han sido discriminadas en distintos ámbitos. Mediante nuestro trabajo en los espacios públicos de decisión estamos trabajando arduamente para que las mujeres puedan ejercer libremente sus derechos. Concretamente en la esfera laboral, hemos luchado para lograr insertarnos dentro de los mercados de trabajo, sin embargo, la lucha no termina con la sencilla inclusión de las mujeres, los esfuerzos continúan para que una vez dentro logremos la progresiva eliminación de circunstancias desiguales y de ambientes propicios que perpetúan la violencia hacia nosotras.

El acoso sexual es una expresión de violencia sexual que se materializa en actos que atentan contra la dignidad humana e impiden y obstaculizan el pleno ejercicio del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia, aunado a ello, estas conductas transgreden el bienestar físico, psicológico, familiar, laboral y social de las víctimas.

Precisamente en el ámbito laboral la violencia contra las mujeres constituye un elemento que obstaculiza su permanencia y desarrollo sano en los espacios profesionales. El derecho al trabajo es un derecho humano *per se*, necesario para ejercer y gozar de otros derechos humanos cuya realización depende directamente de los frutos laborales de las mujeres como es el caso del libre desarrollo de la personalidad, la igualdad sustantiva, el derecho a la educación, entre otros. De tal forma, el acoso en el entorno laboral deriva en afectaciones negativas en nuestras posibilidades de obtener recursos por cuenta propia limitando nuestra capacidad de decisión autónoma.

La Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, Belem do Pará,<sup>1</sup> suscrita por el Estado mexicano, insta a adoptar, por todos los medios necesarios y apropiados, medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes para eliminar figuras y prácticas jurídicas que permitan o respalden la persistencia o tolerancia de la violencia contra la mujer y este es marco de la presente iniciativa.

## **El acoso sexual en el ámbito laboral**

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de generada por el Inegi, a escala nacional de las mujeres que alguna vez han participado en el mercado laboral, 27.9 por ciento experimentó algún incidente de violencia sexual. Igualmente, se reporta que en el trabajo, las principales personas agresoras denunciadas fueron las y los compañeros de trabajo (34.2 por ciento), seguido por las y los jefes o patronos (21.7) y las y los supervisores, capataces o coordinadores (10.7).<sup>2</sup>

En el país, en el sector público se tienen registradas en dependencias federales y organismos autónomos, diversas denuncias por acoso sexual laboral, las cuales en su mayoría, terminan archivadas, con sanciones mínimas como suspensión de días de trabajo, amonestaciones verbales en privado, reubicaciones o disculpas a la persona agredida.<sup>3</sup>

De acuerdo con el último informe estadístico de registro de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual en la administración pública federal de 2020, se presentaron 255 denuncias por presuntas vulneraciones en las que una persona servidora pública, en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, se condujo de forma indigna profiriendo expresiones, adoptando comportamientos, usando lenguaje o realizando acciones de hostigamiento o acoso sexual, dejando de mantener una actitud respetuosa hacia las personas con las que tiene o guarda relación en su función pública. De éstos, 92 por ciento de las víctimas fueron mujeres; y 7, hombres. Por otro lado, 93 por ciento de las personas denunciadas fueron hombres; y 3, mujeres.

De acuerdo con la Recomendación 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer de la ONU, la violencia contra las mujeres es una forma de discriminación que impide el goce de derechos y libertades en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, por ello resulta esencial fortalecer las acciones institucionales no sólo para prevenir la violencia de género, sino para definir rutas claras de atención pronta y expedita con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género de casos que se llegasen a presentar.<sup>4</sup>

Según se desprende de ese documento, respecto a la relación laboral que guarda la víctima con la persona denunciada, en 27 por ciento de los casos la persona denunciada es superior jerárquica directa de la víctima; en 21 por ciento de las denuncias, la víctima y la persona denunciada son compañeras de trabajo sin relación de subordinación; en 11 por ciento de los casos la persona denunciada es superior jerárquica indirecta; y finalmente, en 6 por ciento de los casos no hay relación laboral.

La búsqueda de justicia en estos casos es alcanzable por dos vías legales; paralelamente a la posibilidad de denunciar conforme a la legislación penal, es posible iniciar igualmente un procedimiento administrativo si se trata de un acoso sexual cometido por servidores públicos.

La Ley General de Responsabilidades Administrativas (LGRA) prevé en el artículo 57:

**Artículo 57.** Incurrirá en abuso de funciones la persona servidora o servidor público que ejerza atribuciones que no tenga conferidas o se valga de las que tenga, para realizar o inducir actos u omisiones arbitrarios, para generar un beneficio para sí o para las personas a las que se refiere el artículo 52 de esta ley o para causar perjuicio a alguna persona o al servicio público; **así como cuando realiza por sí o a través de un tercero, alguna de las conductas descritas en el artículo 20 Ter, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.**

Al respecto, es de hacer notar, que la LGRA no contempla una conducta específica con todos los elementos que conforme al derecho punitivo, al cual pertenece el derecho administrativo sancionador, deben componer una norma de esta clase. De tal forma que tanto por técnica legislativa, como por reconocer la importancia debida a las víctimas que sufren esta expresión de violencia sexual, es de suma relevancia que la conducta de acoso sexual se encuentre descrita con toda precisión en la LGRA.

En atención de los mandatos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos que establecen el derecho de las mujeres a la igualdad, a vivir una vida libre de violencia y a la no discriminación, los servidores públicos tenemos la obligación de fortalecer las acciones dirigidas a transformar las percepciones y actitudes de las personas servidoras públicas que promueven y naturalizan la violencia de género como el acoso sexual en el ámbito del servicio público. El que la LGRA de manera expresa contemple esta conducta contraria a derecho, contribuirá a que los servidores públicos prediquemos con el ejemplo y se cumpla con este objetivo.

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia describe en el artículo 10 la violencia laboral como la que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral 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”, la cual incluye esta modalidad de acoso sexual.

El artículo 13 de este ordenamiento define *acoso sexual* como

[...] 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.<sup>5</sup>

En las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública, dictadas por la Secretaría de la Función Pública, que rigen la conducta de los servidores públicos de las dependencias y entidades de la administración pública federal, se establece que las personas servidoras públicas en el desempeño de su empleo, cargo, comisión o función, deberán conducirse en forma digna sin proferir expresiones, adoptar comportamientos, usar lenguaje o realizar acciones de hostigamiento sexual o de acoso sexual, manteniendo para ello una actitud de respeto hacia las personas con las que tienen guardan alguna relación en la función pública.<sup>6</sup>

Finalmente, a partir de un análisis comparativo de los códigos penales locales y otros instrumentos normativos sumado a las consideraciones anteriores, llegamos a la conclusión de que existen de criterios dispares en la normatividad local, federal e internacional, respecto a los elementos que configuran la conducta de acoso y hostigamiento como modalidades de violencia sexual. No obstante, dentro de los elementos en los que existe mayor consenso, encontramos que se diferencia entre hostigamiento y acoso, a partir de la existencia de subordinación; mientras que en el hostigamiento es necesaria la subordinación entre el sujeto activo y pasivo, en el acoso sexual no se especifica esta calidad entre los sujetos.

Por ejemplo, nos podemos remitir a la definición de hostigamiento sexual contenida en el Código Penal Federal que hace referencia tácitamente al asedio reiterado a una persona de cualquier sexo, con fines lascivos y específicos que se vale de **su posición jerárquica** derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique **subordinación**.<sup>7</sup>

Comparativamente, el Código Penal para el Distrito Federal, en su artículo 179<sup>8</sup> tipifica al acoso sexual de la siguiente forma:

Artículo 179. A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión. **Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima** la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Por lo expuesto, la presente iniciativa se plantea en estos términos reformando la LGRA tomando en consideración que no hay un consenso pleno en cuanto a la tipificación del delito en la legislación penal, por lo que hace a la posición jerárquica superior del sujeto activo de la violencia sexual.

Haciendo énfasis en el marco jurídico nacional que sostiene el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, consagra los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales en la materia, adicionalmente, se determina el establecimiento de garantías para su protección y de manera precisa establece:

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

La Ley Federal del Trabajo<sup>9</sup> reconoce en el artículo 3o. Bis que el trabajo es un derecho que exige respeto a la dignidad de las y los trabajadores, y en que debe asegurarles su vida y la salud. También, prohíbe toda distinción entre trabajadores en razón del sexo, definiendo el acoso de la siguiente forma:

Artículo 3o. Bis. Para efectos de esta ley se entiende por

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

Así pues, que como hemos manifestado con el estado de la LGRA vigente se advierte que nos encontramos frente a una carencia en la legislación pues el artículo 57 en la parte correspondiente, como una modalidad de la falta grave de abuso de funciones, se remite a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para pretender sancionar la violencia contra las mujeres remitiendo a dicha ley, sin definir una conducta específica. Lo anterior, se contrapone con el principio de legalidad en su vertiente de "taxatividad" conforme al artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al no señalar la conducta que se debe sancionar con precisión como acoso sexual o las conductas violentas contra las mujeres que se pretenden sancionar como una modalidad de la falta de abuso de funciones. Sirve de apoyo la tesis II.2o.p.187,<sup>10</sup> emanada del Segundo Tribunal Colegiado en Materia Penal del Segundo Circuito, consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, tomo XXIII, febrero de 2006, con número de registro 175846 en la sistematización del SJF, que establece en la parte correspondiente:

El artículo 14 de la Constitución federal consagra el conocido apotegma *nullum crimen sine poena, nullum poena sine lege certa*, traducible como que “no puede haber delito sin pena ni pena sin ley específica y concreta para el hecho de que se trate”; de ello deriva la importancia que la dogmática jurídico-penal asigna al elemento del delito llamado tipicidad, entendido como la constatación plena del encuadramiento exacto entre los componentes de una hipótesis delictiva descrita en la ley y un hecho concreto acontecido y probado en el mundo fáctico. La tipicidad es un presupuesto indispensable del acreditamiento del injusto penal que se entiende como la desvalorización de un hecho sin ponderar aún el reproche posible a su autor, y constituye la base fundamental del principio de legalidad que rige, con todas sus derivaciones, como pilar de un sistema de derecho penal en un estado democrático de derecho. Así, del propio principio podemos encontrar como derivaciones los de taxatividad o exigencia de un contenido concreto y unívoco en la labor de tipificación de la ley, es decir, que la descripción típica no debe ser vaga ni imprecisa, ni abierta o amplia al grado de permitir la arbitrariedad; de igual forma, el principio de plenitud hermética en cuanto a la prohibición de analogía o mayoría de razón en la aplicación de la ley penal, traduciéndose en la exigencia de exacta aplicación de la ley que se contiene de manera expresa, en el caso mexicano en el actual párrafo tercero del artículo 14 constitucional que dice: “En los juicios del orden criminal queda prohibido imponer, por simple analogía y aun por mayoría de razón, pena alguna que no esté decretada por una ley exactamente aplicable al delito de que se trata”.

Dada la naturaleza del derecho punitivo de que se desprende el derecho administrativo sancionador contenido en la LGRA, el legislador deberá definir los elementos normativos de forma clara y precisa y para alcanzar una aplicación eficiente, pues se busca adoptar un parámetro para constatar conductas transgresoras y preservar el control de la creación de normas y/o lineamientos pues se exige desde la perspectiva de seguridad jurídica, esto con base en la tesis 1a. CCCXV/2014 (10a.) emanada de la primera sala - en materia constitucional administrativa consultable en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, libro 10, Septiembre de 2014, tomo I, página 573:”

**“El derecho administrativo sancionador participa de la naturaleza del derecho punitivo, por lo que cobra aplicación el principio de legalidad contenido en el artículo 14 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que exige que las infracciones y las sanciones deben estar plasmadas en una ley, tanto en sentido formal como material, lo que implica que sólo esa fuente democrática es apta para la producción jurídica de ese tipo de normas. De ahí que el legislador deba definir los elementos normativos de forma clara y precisa para permitir una actualización de las hipótesis previsible y controlable por las partes.** Ahora bien, para determinar el alcance de su aplicación, hay que considerar que el fin del principio es doble, ya que, en primer lugar, debe garantizarse la seguridad jurídica de las personas en dos dimensiones: i) para permitir la previsibilidad de las consecuencias de los actos propios y, por tanto, la planeación de la vida cotidiana; y, ii) para proscribir la arbitrariedad de la autoridad para sancionar a las personas; y, en segundo lugar, preservar al proceso legislativo como sede de creación de los marcos regulatorios generales y, por ende, de la política punitiva administrativa. Ahora bien, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación adoptó un entendimiento evolutivo concluyendo que ninguna de las dos finalidades cancela la posibilidad de que la autoridad administrativa desarrolle ciertas facultades de apreciación al ejercer sus potestades de creación normativa en este ámbito, cuyo alcance se determina de acuerdo con las necesidades de la función regulatoria del Estado en cada época. Así, lo relevante desde la perspectiva de la seguridad jurídica, es adoptar un parámetro de control material y cualitativo que busque constatar que la conducta infractora, como está regulada, ofrece una predeterminación inteligible; desde el principio democrático de reserva de ley, se reconoce la posibilidad del legislador de prever formas de participación de órganos administrativos o del Ejecutivo para desarrollar una regulación especializada y técnica sobre temas constitucionalmente relevantes, siempre que el proceso democrático haga explícita esa voluntad de delegación y preserve su control mediante la generación de lineamientos de política legislativa que la autoridad administrativa debe cumplir, tanto en la emisión de normas, como en los actos de aplicación, lo que permite el reconocimiento de un ámbito de proyección de espacios regulatorios adaptables a cada época.

## **Casos emblemáticos**

En el contexto actual de violencia sexual en el servicio público, sobre todo en países como México en los que la violencia es sistémica y arraigada, es crucial buscar cambios estructurales en todas las esferas de la administración pública federal y en las estructuras de las dependencias locales y municipales. Los registros de las denuncias de estas conductas arrojan que ya en los casos concretos, la mayoría de los expedientes integrados con motivo de las denuncias por acoso en el ámbito de trabajo, no son solucionados y quedan completamente olvidados. Ésta es una de las razones por las que es necesario destacar estos antecedentes a fin de demostrar lo imperioso de esta reforma. A ese respecto, a manera de ejemplo cabe destacar la información que sobre la materia nos ha proporcionado la Comisión de Derechos Humanos de Ciudad de México:<sup>12</sup>

### **· Caso A, acoso en la Policía Bancaria e Industrial**

En el expediente de investigación con registro CDHDF/121/CUAUH/17/D1079 de 2017, la quejosa se desempeñaba como elemento de la Policía Bancaria e Industrial de la SSP de Ciudad de México, asignada al Sector A, donde su jefe el primer inspector con indicativo Selenio 1, jefe de sector "A", realizaba comentarios inapropiados, la invitaba a desayunar, enviaba diversos mensajes a las fotos que la víctima subía a redes sociales e incluso trató de tener contacto físico con ella.

La víctima informó de los actos de acoso al director de Supervisión y Evaluación Corporativa, sin recibir la atención a que dicho servidor se encuentra obligado.

Como consecuencia, el 23 de marzo de 2017 la víctima denunció ante la Dirección General de Asuntos Internos los actos cometidos en su contra por ambos servidores públicos.

#### · **Caso B, acoso en la Dirección General del Registro Civil en Ciudad de México**

En el expediente número CDHDF/IV/122/CUAUH/17/D1726, la víctima trabajaba para la Dirección General del Registro Civil de Ciudad de México. Su jefe inmediato, con el cargo de Jefe de la Oficina del Juzgado Móvil, le dio una nalgada; y en octubre de 2016, en las oficinas de Juzgado Móvil, le jaló el cabello y la cabeza hacia atrás para darle un beso, pero en ese momento llegó su hija, quien se convirtió en este momento en víctima indirecta.<sup>13</sup>

La víctima al manifestarle a su agresor que lo acusaría por las acciones, recibió de respuesta que le creerían más a él, que a ella, y que la correrían, y de no ser así, él se encargaría de que así sucediera.

La víctima acudió al jefe inmediato de su superior, quien le aconsejó denunciar la conducta ante las autoridades correspondientes, empero, no se le brindó apoyo o acompañamiento institucional, tampoco hubo medidas ni acciones concretas orientadas a una investigación integral de los hechos referidos.

Después de 7 años laborando en la institución, 4 meses después de sucedidos los hechos, la víctima no fue recontratada, su hija, quien también trabajaba en la Dirección General del Registro Civil por honorarios, tampoco fue recontratada en enero de 2017.

#### · **Caso C, acoso en el Metro de Ciudad de México (2017)**

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, emitió una recomendación debido a que dos 2 trabajadoras del metro sufrieron acoso y hostigamiento sexual y laboral, así como por la carencia de un mecanismo de prevención y sanción para ese tipo de casos.

### **Conclusiones**

Para corregir la norma aplicativa en este aspecto, con la presente iniciativa se propone reconocer, que el acoso sexual debe sancionarse también en el ámbito administrativo de tal forma que se considere como una falta descrita con todos los elementos necesarios atendiendo al principio de taxatividad en la LGRA, con una sanción adecuada a la proporción de afectación se sufren tanto la víctima como el servicio público pues no únicamente la víctima del acoso es la que se ve afectada sino que existe un perjuicio al servicio público debido a que este tipo de conductas afectan la imagen de la institución pública y el ejercicio efectivo de los principios constitucionales de legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia, de tal suerte que se lesiona el buen funcionamiento del servicio público.

La LGRA clasifica las faltas administrativas en graves y no graves, atendiendo a distintos elementos constituyentes del tipo; las faltas administrativas no graves son conductas realizadas por un servidor público mediante las cuales incumple o transgrede sus obligaciones, estas implican una sanción disciplinaria y no corresponden, a diferencia de las faltas administrativas graves, a actos de corrupción en los que el resultado final consiste en obtener un beneficio, ya sea propio o para un tercero que concluye con un daño o perjuicio patrimonial a la hacienda pública.

Adicionalmente, al regular el acoso sexual como falta administrativa no grave, pero al mismo tiempo eliminando la posibilidad de aplicar las sanciones menos graves del catálogo contemplado en el artículo 76 de la LGRA, como proponemos en la presente iniciativa, facilitamos una vía administrativa para combatir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Este enfoque de reparación diferente al judicial contribuirá a combatir la violencia de género institucionalizada en los lugares de trabajo en el sector público. Si el procedimiento administrativo se implementa adecuadamente, estos casos se resolverán de manera más rápida pues el área de responsabilidades del mismo órgano interno de control (OIC) donde se presente la denuncia, será el competente para resolver los casos reduciendo el tiempo de duración del procedimiento, que se alargaría en la práctica cuando los expedientes son turnados al Tribunal de Justicia Fiscal y Administrativa.

El mencionado OIC será el que resuelva, ofreciendo oportunidades de prevención y reparación de la violencia de género, sin tener que hacer frente a las limitaciones que se observan en la vía judicial. De esta forma, las dependencias de la Administración Pública y otras autoridades podrán identificar como primera fuente la situación que permitió que ocurriera el acoso sexual y evaluar la necesidad de cambio de algunas políticas internas que puede evitar casos de acoso en el futuro.

Por lo expuesto se somete a consideración de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de

### **Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en materia de tipificación de la violencia sexual contra las mujeres como falta sancionable**

**Único.** Se **reforman** y **adicionan** los artículos 49 y 76 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

**Artículo 49.** Incurrirá en falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:

I. a XI. ...

**XII. Abstenerse de exigir, manipular, coaccionar o chantajear a otra persona para solicitarle favores sexuales para sí o para una tercera persona o realizar una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional, económico, material o de cualquier índole, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.**

## **Artículo 76.**

Para la imposición de las sanciones a que se refiere el artículo anterior se deberán considerar los elementos del empleo, cargo o comisión que desempeñaba el servidor público cuando incurrió en la falta, así como los siguientes:

I. a III...

**En el caso al que se refiere la fracción XII del artículo 49 de este ordenamiento, la autoridad substanciadora no considerará la fracción I del artículo anterior y deberá imponer necesariamente alguna de las sanciones contempladas en las fracciones II, III y IV.**

## **Transitorio**

**Único.** El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

## **Notas**

1 Do Pará, Belém. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.

2 Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2021, [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021\\_Nal.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf)

3 “Imparable, el acoso sexual; INE, PF, UNAM e Inegi, dependencias con más quejas” (2018), en *El Universal*, 8 de enero.

4 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 18 de junio de 1981.

5 Cónfer [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley\\_General\\_de\\_Acoso\\_de\\_las\\_Mujeres\\_a\\_una\\_Vida\\_Libre\\_de\\_Violencia.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acoso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf)

6 <https://www.gob.mx/sfp/documentos/reglas-de>

7 Cónfer <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>

8 Código Penal para el Distrito Federal, publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 16 de julio de 2002.

9 Ley Federal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de abril de 1970.

10 <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/175846>

11 <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/175846>

12 [https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/09/Reco\\_062019.pdf](https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/09/Reco_062019.pdf)

13 Cfr. [https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/09/Reco\\_062019.pdf](https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2019/09/Reco_062019.pdf) [https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?\\_\\_rval=1&urlredirect=/acredita-cdh-casos-de-acoso-y-hostigamiento-en-el-metro/ar2517142](https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=/acredita-cdh-casos-de-acoso-y-hostigamiento-en-el-metro/ar2517142)

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 8 de marzo de 2023.

Diputada Andrea Chávez Treviño (rúbrica)