



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSOS ARTÍCULOS 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.

Quien suscribe, **BLANCA JUDITH DÍAZ DELGADO**, senadora integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la Sexagésima Sexta Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo establecido por los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 116, 121 y 122 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como por los artículos 8° fracción I, 164 numeral 1 y 169 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Asamblea la iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversos artículos 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 en materia de violencia laboral, de acuerdo con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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.

¹ Velázquez Narváez, Yolanda y Díaz Cabrera, María (2020), Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género, México, Universidad Autónoma de México, Revista Andamios, Vol. 17 Núm. 42 (2020): enero-abril, p.p.443-448.



En la violencia laboral 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. En el caso de México, 80 por ciento de trabajadoras y trabajadores mexicanos han padecido algún tipo de violencia psicológica que incluye maltrato, humillación, insultos o gritos. De acuerdo con la información del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI, 2021)², a nivel nacional, del total 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. Ciertamente la violencia de género en el ámbito laboral es algo con lo que las mujeres viven constantemente por el sólo hecho de ser mujeres y que impacta de manera diferenciada en sus vidas respecto de los hombres.

Estas razones justifican el reconocimiento y visibilización de la violencia laboral en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia promulgada en 2007 y que tiene por objeto de prevenir, atender y erradicar la violencia de género contra las mujeres, este ordenamiento 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.

En tal sentido, se propone incorporar varias acciones para que desde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se tomen las medidas correspondientes para llevar a cabo las acciones correspondientes 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

² INEGI (2020), Violencia contra las mujeres en México, ENDIREH, <https://www.inegi.org.mx/tableroestadisticos/vcmm/#Ambitos>

³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Reforma DOF 08 de mayo de 2015.



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 XXXI⁴, 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, no obstante, es preciso señalar la manera de aplicación.

Ciertamente no en todos los centros de trabajo se ha cumplido con esta obligación, o únicamente cuentan con el 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.

En ese sentido, esta iniciativa que se presenta tiene el propósito de que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social tenga las facultades de vigilar los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso laboral, así como el acoso y el hostigamiento de carácter sexual al interior de los centros de trabajo, como se aprecia:

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:	ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos

⁴ Reforma incluida en la Ley Federal del Trabajo el 1º de mayo de 2019.



VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y Sin correlativo IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.	<p>y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;</p> <p>IX. <i>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</i></p> <p>X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Asimismo, en lo que se refiere a la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en lo relativo a la esfera laboral se propone que se incorpore entre las facultades de las autoridades institucionales el impulsar e implementar mecanismos que garanticen la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral y discriminación en razón de género al interior de los centros de trabajo en los ámbitos público y privado, esto a fin de garantizar un trato digno y espacios laborales seguros y libres de violencia, quedando de la siguiente manera:

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES	
<p>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 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</p>	<p>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 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</p>



<p>ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>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</p>	<p>ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>...</p> <p>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</p>
<p>Artículo 38.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 38.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>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.</p>
<p>Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>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;</p> <p>IX (sic DOF 14-11-2013). Establecer los mecanismos para la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres;</p> <p>X (sic DOF 14-11-2013). Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y</p>	<p>Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>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;</p> <p>IX. Establecer las medidas y los mecanismos para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres;</p> <p>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;</p> <p>XI. ...</p>



erradicación de la violencia contra las mujeres, y	
XI....	

Estas modificaciones pretenden contribuir al ejercicio del derecho al trabajo digno como se establece en el artículo 123 de la Constitución, en relación a su primer postulado que establece la dignidad humana sin sesgos discriminatorios de las personas trabajadoras y es una de las Metas de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 que en su numeral 8.8 se refiere a la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos de trabajo seguros y sin riesgo para los trabajadores.

Por otra parte, a partir de noviembre de 2024 la Constitución Federal incorpora de manera relevante la igualdad sustantiva y el derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, fortaleciendo que la violencia laboral, especialmente ejercida contra las mujeres, sea erradicada.

Por otra parte, se contribuye con la observancia de los convenios y recomendaciones en materia laboral por parte de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo OIT creada en 1919, que entre otros signados por el Estado Mexicano se encuentra el Convenio 190 (2019)⁵ y la recomendación 206 sobre la violencia y el acoso, en los cuales, se reconoce la importancia de una cultura de trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano por lo que, se crean para prevenir la violencia en los centros de trabajo, en estos importantes instrumentos internacionales también se reconoce que el acoso afecta la salud psicológica, física y sexual de las personas, su dignidad, a su entorno familiar y social y, particularmente resaltan cómo esta violencia afecta a las

⁵ Entrada en vigor en el Estado Mexicano el 6 de julio de 2023.



mujeres para que accedan al mercado del trabajo, su permanencia y progreso profesional.

Asimismo, la propuesta encuentra fundamento en instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres CEDAW⁶ que prevé el derecho al trabajo en igualdad de condiciones respecto de los hombres, así como a la seguridad en las condiciones de trabajo (artículo 11).

Con esta propuesta se pretende abonar a una cultura de la paz, de entornos laborales seguros y libres de violencia para que todas las personas accedan libremente al desarrollo y a mejorar sus condiciones de vida.

Por lo antes expuesto, es que presento ante esta Honorable Asamblea el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO por el que se reforman diversos artículos 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 reforman el artículo 46 Bis de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

...

⁶ Entrada en vigor en el Estado Mexicano el 3 de septiembre de 1981.



- XI. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;
- XII. 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**
- XIII. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

ARTÍCULO SEGUNDO: Se reforman y adicionan los artículos 34, 38 y 40 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

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 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:

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. 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;

XI. ...

TRANSITORIOS

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

SUSCRIBE

SENADORA BLANCA JUDITH DÍAZ DELGADO

Senado de la República a 9 de octubre de 2025