Iniciativa con Proyecto de decreto por la que se adiciona la fracción XVIII al artículo 86 del **Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila.**

* **En materia de protocolos para combatir el acoso en el trabajo dentro de las dependencias públicas del estado.**

Planteada por la **Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda,** de la Fracción Parlamentaria “Elvia Carrillo Puerto” del Partido de la Revolución Democrática.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **13 de Mayo de 2020.**

Turnada a la **Comisión del Trabajo y Previsión Social.**

**Lectura del Dictamen: 05 de Octubre de 2020.**

**Decreto No. 761**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado: **P.O. 084 - 20 de Octubre de 2020.**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XVIII AL ARTÍCULO 86 DEL ESTATUTO JURIDICO PARA LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO DE COAHUILA, QUE PRESENTA LA DIPUTADA CLAUDIA ISELA RAMÍREZ PINEDA DE LA FRACCIÓN PARLAMENTARIA “ELVIA CARRILLO PUERTO” DEL PARTIDO DE LA REVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA, EN MATERIA DE PROTOCOLOS PARA COMBATIR EL ACOSO EN EL TRABAJO DENTRO DE LAS DEPENDENCIAS PÚBLICAS DEL ESTADO.**

**H. PLENO DEL CONGRESO DEL ESTADO.**

**PRESENTE.**

La suscrita Diputada Claudia Isela Ramírez Pineda, de la Fracción Parlamentaria “Elvia Carrillo Puerto” del Partido de la Revolución Democrática, con apoyo en lo dispuesto por los artículos 59 fracción I, 60 y 67 fracción I de la *Constitución Política del Estado de Coahuila*, así como 21 fracción IV, 152 fracción I y demás relativos de la *Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza*, me permito presentar a esta soberanía la siguiente Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se adiciona la fracción XVIII al artículo 86 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila, conforme a la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, mejor conocida como OIT, el acoso sexual en materia laboral se puede definir como “una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona acosada se sienta ofendida, humillada y/o intimidada”.[[1]](#footnote-1)

El acoso sexual generalmente consiste en insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior o de un compañero o compañera de trabajo; estos influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional. Esta constituye la forma más común de discriminación por género en el trabajo.

De acuerdo con el Director Regional de la Organización Internacional del Trabajo para Centro América, Virgilio Levaggi, “el acoso sexual en el trabajo atenta contra las más elementales condiciones para que las personas desarrollen sus trabajos en forma armoniosa y productiva, dado el impacto negativo que tiene en la persona que lo vive en forma directa, en sus compañeros y compañeras, en el ambiente de trabajo y en el rendimiento del personal en la organización para la que labora, así como en la sociedad en general”[[2]](#footnote-2). Pues al no existir condiciones de respeto entre compañeros de trabajo, las labores diarias, por más simples que estas sean, pueden constituir para víctimas de acoso u hostigamiento sexual una afectación física, psicológica y emocional profunda.

En México, el acoso sexual y laboral es un problema que afecta a una de cada tres mujeres, según revelaron los datos de la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, publicada por el INEGI en el año 2016, en ella se estableció también que tan sólo en ese año, casi tres millones de mujeres habían sufrido algún tipo de acoso o ataque en contra de su persona en su lugar de trabajo, siendo los patrones o jefes los principales agresores.

De acuerdo con la encuesta citada, la degradación, la intimidación, el acoso, el abuso sexual e incluso los intentos de violación fueron las conductas más denunciadas por parte de las mujeres trabajadoras; mientras que la mayoría de los casos fueron reportados en Chihuahua, Coahuila, Querétaro, Baja California y Quintana Roo, entidades federativas del alta prevalencia de estos actos, según el estudio realizado por el INEGI.[[3]](#footnote-3)

En el año 2019 y como una medida de afrontar esta problemática, el Congreso de la Unión reformó la Ley Federal del Trabajo para establecer la obligación a las empresas y patrones de crear, en conjunto con los trabajadores, protocolos para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual, así como para erradicar el trabajo forzoso e infantil.

Consideramos que esta iniciativa es de gran utilidad para combatir la problemática, sin embargo la misma se ha quedado corta ya que no se establecieron los lineamientos generales que se deben seguir en los citados protocolos, lo que puede generar una disparidad entre las medidas tomadas por las empresas privadas, para lo cual hemos presentado también una propuesta de iniciativa con el objeto de ampliar y mejorar la legislación federal en este tema, al ser de competencia exclusiva.

Por lo que toca a nuestra entidad, creemos necesario que sea reformado el Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de establecer explícitamente la obligación de crear y ejecutar los protocolos necesarios para erradicar no sólo el acoso laboral, sino también la discriminación, la violencia y cualquier otra conducta que violente los derechos humanos de las y los trabajadores al servicio del Estado; por lo que el sentido de la presente iniciativa es justamente dotar de un marco jurídico que permita la creación y la observancia de los citados protocolos, dentro las dependencias de la administración pública y así garantizar espacios seguros para las y los trabajadores.

Por estas razones y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 59 fracción I, 60 y 67 fracción I de la Constitución Política del Estado de Coahuila, así como 21 fracción IV, 152 fracción I y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, se presenta ante este H. Congreso del Estado, la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO**

**ÚNICO.-** Se adiciona la fracción XVIII al artículo 86 del Estatuto Jurídico para los Trabajadores al Servicio del Estado de Coahuila para quedar como sigue:

**“**ARTICULO 86.- Son obligaciones de las dependencias:

I…

XVII…

XVIII. Implementar los protocolos necesarios 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 cualquier otra violación que pueda anular, menoscabar o restringir de manera injustificada los derechos humanos de las y los trabajadores.

Los protocolos a los que hace referencia esta fracción deberán contener al menos los siguientes elementos:

a) Un catálogo detallado enunciativo más no limitativo de los actos considerados como discriminación por razones de género, violencia dentro del trabajo, acoso u hostigamiento sexual, así como otras conductas que atenten contra los derechos humanos de las y los trabajadores.

b) Mecanismos de prevención tales como capacitación al personal de las empresas, así como promoción de talleres sobre el combate de la violencia, discriminación, maltrato, acoso y hostigamiento, entre otros.

c) Mecanismos de atención inmediata a las víctimas, así como la disponibilidad y acceso a servicios médicos, psicológicos, y de asesoría jurídica y social.

d) Medidas cautelares para situaciones de riesgo o urgencia.

e) Procedimientos adecuados y sencillos para el trámite de quejas y denuncias, así como los órganos internos competentes para conocer de las mismas.

f) Mecanismos eficientes y eficaces de investigación de las conductas a que hace referencia el inciso a.

g) Sanciones.

h) Recursos procesales efectivos.

i) Medidas de reparación, satisfacción y garantías de no repetición, en favor de las víctimas.

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS.**

**PRIMERO.-** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

**SEGUNDO.-**Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Por lo expuesto y fundado, ante esta soberanía respetuosamente solicito que las reformas presentadas sean votadas a favor.

**SALÓN DE SESIONES DEL H. CONGRESO DEL ESTADO**

**Saltillo, Coahuila de Zaragoza a 13 de mayo del 2020.**

**DIPUTADA**

**CLAUDIA ISELA RAMIREZ PINEDA.**

1. Ballesteros, E. (2019). Hostigamiento y acoso sexual dentro de las empresas. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/gestion/Hostigamiento-y-acoso-sexual-dentro-de-las-empresas-20190718-0088.html> [↑](#footnote-ref-1)
2. Levaggi, V. (2013). Estudio "Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana". Disponible en: <http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang--es/index.html> [↑](#footnote-ref-2)
3. INEGI (2016). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/> [↑](#footnote-ref-3)