

San Raymundo Jalpan, Oaxaca, 28 de febrero de 2023

Asunto: Presentación de iniciativa

LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILLESCAS
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO
DE OAXACA
P R E S E N T E

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXV LEGISLATURA
RECIBIDO
28 FEB 2023
10:55 hrs
SECRETARIA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

La suscrita **Mariana Benítez Tiburcio**, Diputada Local de la LXV Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, perteneciente al Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo establecido por los artículos 50, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3, fracción XVIII, 30, fracción I, 104, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; 3, fracción XVIII, 54, fracción I, 55, del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca, acompaño al presente de manera impresa y digital, **LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LAS FRACCIONES III BIS Y III TER DEL ARTÍCULO 16 Y LA FRACCIÓN XXI RECORRIÉNDOSE A LAS SUBSECUENTES DEL ARTÍCULO 26, DE LA LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA Y SE REFORMAN EL ARTÍCULO 15 Y LAS FRACCIONES II Y V DEL ARTÍCULO 24 DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE OAXACA, PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO**, solicitándole tenga a bien darle el trámite correspondiente y alcance su inscripción en el orden del día de la siguiente Sesión Ordinaria.

Sin otro particular, anticipo mis agradecimientos por la atención que brinde al presente, extendiéndole además un cordial saludo.

ATENTAMENTE

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXV LEGISLATURA

RECIBIDO
28 FEB 2023

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXV LEGISLATURA
DIP. MARIANA BENÍTEZ TIBURCIO

DIRECCIÓN DE APOYO LEGISLATIVO
10:59 hrs
DIP. MARIANA BENÍTEZ TIBURCIO
INTEGRANTE DE LA LXV LEGISLATURA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA

San Raymundo Jalpan, Centro, Oax., a 28 de febrero del 2023

**HONORABLE LXV LEGISLATURA
DEL CONGRESO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE OAXACA**

La suscrita **Mariana Benítez Tiburcio**, Diputada Local de la LXV Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, perteneciente al Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo establecido por los artículos 50, fracción I, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3, fracción XVIII, 30, fracción I, 104, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; 3, fracción XVIII, 54, fracción I, 55, del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca, acompaño al presente de manera impresa y digital, **LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN LAS FRACCIONES III BIS Y III TER DEL ARTÍCULO 16 Y LA FRACCIÓN XXI RECORRIÉNDOSE A LAS SUBSECUENTES DEL ARTÍCULO 26, DE LA LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA Y SE REFORMAN EL ARTÍCULO 15 Y LAS FRACCIONES II Y V DEL ARTÍCULO 24 DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE OAXACA, PARA PREVENIR Y ATENDER EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

“Gracias al trabajo la mujer ha franqueado en gran parte la distancia que la separaba del varón; únicamente el trabajo es el que puede garantizarle una libertad concreta” Simone de Beauvoir (1949).

En la década de los 70s los mercados de trabajo en México se caracterizaron por una creciente participación de las mujeres, sin embargo, la violencia y el acoso en

el mundo laboral es una realidad diaria para millones de personas y afecta a las mujeres de manera desproporcionada.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (ENDIREH 2021), 40,053,469 mexicanas de 15 años y más se encuentran incorporadas al mercado laboral, de estas 1,208,677 son oaxaqueñas.

Según el Banco Mundial, en México pasamos de un 38% de participación laboral en los 90s, a un 56% en el 2020, asimismo ha señalado que, si las mujeres participaran en proporción que los hombres en el ámbito laboral, el ingreso per cápita del país sería 22% más alto.¹

El acoso y el hostigamiento sexual es una de las razones por las que las mujeres que se encuentran en el mundo laboral desertan, la ENDIREH 2021, indica que de las mujeres de 15 años y más que han trabajado, un 21.9% de las mujeres oaxaqueñas han experimentado violencia en el ámbito laboral a lo largo de su vida, lo que representa un total de 264 986 mujeres y un incremento del 2.1% con respecto al 2021. De este porcentaje 10.1% es violencia psicológica, 12.1% es violencia física y/o sexual y 17.1 % es discriminación laboral.

Esta misma encuesta estima que 27.5% de las oaxaqueñas que trabajan, la principal persona agresora fue un compañero de trabajo, seguido por el patrón o jefe con un 25.3%, en cuarto lugar, se encuentra un supervisor coordinador con un 9.8% y en séptimo lugar se encuentran los gerentes, directivos o ejecutivos con un 4.6%. Del análisis de los resultados se advierte que los compañeros de trabajo y patrones o jefes como personas agresoras disminuyeron entre un 0.6% y 1.2%, pero los supervisores o coordinadores incrementaron un 5.6% con respecto del 2016. Lo que indica que los mandos medios son las personas que ejercen mayor violencia en al ámbito laboral.

¹ Documento consultado 16 de febrero del 2023 en: <https://www.bancomundial.org/es/region/lac/publication/la-participacion-de-la-mujer-en-el-mercado-laboral-en-mexico#:~:text=Pero%20incluso%20antes%20de%20la,brecha%20de%2032%20puntos%20porcentuales>.

Esta misma encuesta señala que en los últimos 12 meses anteriores a su aplicación, el lugar en donde la violencia laboral ocurrió con mayor frecuencia, fue en las instalaciones del trabajo con un 85.3%, y con respecto a calles o lugares públicos cerca del trabajo en donde la violencia registró un 10.8%.

Sin embargo, a pesar de que la ENDIREH 2021 señala que 122 407 oaxaqueñas experimentaron violencia laboral en los últimos 12 meses; no es coincidente con las cifras obtenidas de los datos abiertos de incidencia delictiva 2022 del Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública en Oaxaca (SESNSP), que señalan que se iniciaron 298 carpetas de investigación por acoso sexual y 64 por hostigamiento sexual; mientras que en el 2021 se iniciaron 233 carpetas de investigación por acoso sexual y 60 por hostigamiento sexual.

El contraste entre la ENDIREH 2021 y los datos del SESNSP del mismo año, demuestran que a pesar de que las denuncias de acoso y hostigamiento sexual han aumentado, la gran mayoría de los casos de violencia sexual en el ámbito laboral siguen sin ser denunciados, lo que implica un ambiente de tolerancia y aquiescencia del Estado ante esta grave violación de los Derechos Humanos, principalmente de las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida por sus siglas en inglés como CEDAW, señala en sus artículos 1, 2 d) y f); 3, 5.1 y 11 la obligación de los Estados de adoptar las medidas legislativas necesarias para cambiar los patrones sociales y culturales de conducta para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo, y garantizar el goce de sus derechos al trabajo, a las oportunidades de empleo, a elegir su profesión y trabajo, a la remuneración, a la estabilidad en el empleo y el ascenso en igualdad de condiciones que los hombres.

Entre las formas de discriminación laboral se encuentran el acoso y el hostigamiento sexual, tal y como fue aclarado por el Comité de la CEDAW en 1992 mediante la Observación General No. 19, sobre la violencia contra la mujer; ahí el Comité señala

que el artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer, y que esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir la violencia contra la mujer por el hecho de ser mujer.

El artículo 11 de la Observación General en cita, señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a la mujer a violencia como el hostigamiento sexual, ya que puede constituir un problema de salud y de seguridad; que es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación y el ascenso, o cuando crea un ambiente de trabajo hostil.

Por su parte la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), en sus artículos 1.b y 2.b, señala que se entiende por violencia contra la mujer, la violencia física, sexual y psicológica, como el acoso sexual en el lugar del trabajo.

Finalmente, desde el 2019, contamos con el Convenio 190 (C190) y la Recomendación 206 (R206) de la (Organización Internacional del Trabajo) OIT sobre la violencia y el acoso por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo; estos instrumentos le dieron un nuevo impulso a la lucha contra el acoso y el hostigamiento sexual en el mundo de trabajo al señalar las siguientes obligaciones para los Estados:

- 1) Adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y en particular la violencia y el acoso por razón de género.
- 2) Hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación relativa a la violencia y el acoso
- 3) Medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informes frente a la victimización y las represalias.

4) Garantizar que toda persona trabajadora cuente con el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias cuando tenga motivos razonables para considerar que se encuentra en un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso.

Los expertos de la Organización Internacional del Trabajo identificaron los siguientes dos elementos esenciales del acoso y el hostigamiento sexual:

1) (quid pro quo): Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las mujeres y de los hombres, el cual es no deseado, irrazonable y ofensivo para el destinatario; el rechazo de una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícita o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esa persona, o

2) (entorno de trabajo hostil): Un comportamiento que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el destinatario.

Ahora bien, dentro del marco jurídico internacional, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, define en su artículo 10 la violencia laboral y docente, e incluye en dicha definición el acoso y el hostigamiento sexual, lo mismo sucede con su similar la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En ese orden de ideas el acoso sexual es una manifestación grave de la discriminación por motivos de sexo y una violación de los derechos humanos, afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso, debido a que la seguridad es una necesidad básica del ser humano, el acoso y hostigamiento sexual son un gota a gota que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

Sobre la persona afectada la violencia sexual tiene consecuencias psicológicas, genera estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación,

impotencia, y consecuencias físicas como: trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

El estudio denominado "Las raíces del acoso sexual: las relaciones de poder y sumisión en el trabajo"² realizado por Borgoña Pernas, señala que el acoso sexual es el abuso del poder, y que no se debe confundir poder con jerarquía, pues las relaciones laborales entre iguales no están exentas del abuso de poder.

En el ámbito laboral, la raíz del problema está en el sexismo en el lugar de trabajo. Asimismo, en el citado estudio se asienta la idea de que el acoso es un indicador patriarcal, pues no se trata de conductas aisladas, sino que es fruto de un imaginario y prácticas normalizadas y por lo tanto toleradas, que facilitan las exigencias masculinas sobre el trabajo y el cuerpo de las mujeres.

Las causas del acoso y el hostigamiento sexual es la falta de respeto a una voluntad y conciencia ajena, a la cual se desvaloriza y al cuerpo se le cosifica. Esto es así porque el respeto tiene dos fuentes: primero la posibilidad de identificarse con el otro y segundo el reconocimiento de su poder; pero la violencia sexual, tienen su esencia en el ejercicio asimétrico del poder, puesto que está directamente vinculada a la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres.

Sin embargo a pesar de que esta conducta de violencia sexual en el ámbito laboral ha existido desde que las mujeres se adentraron más en los espacios laborales, el hostigamiento sexual fue tipificado como delito en nuestro país hasta el 21 de enero de 1991 cuando se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones del Código Penal para el Distrito Federal en Materia de Fuero Común, y para toda la República en materia

² PERNAS, Begoña, "Las raíces del acoso sexual: Las relaciones de poder y sumisión en el trabajo", en OSBORNE, Raquel (coord.). *La violencia contra las mujeres. Realidad social y políticas públicas*, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2001, pág. 73. (Consultado el 17/02/2022 en: <https://www.qea21.com/archivo/las-raices-del-acoso-sexual/>)

de fuero Federal, de manera que después de 31 años, no hemos logrado desincentivar esta conducta.

No obstante lo anterior, en el Estado de Oaxaca contamos con herramientas para orientar la conducta y actuación de los servidores públicos en materia de violencia sexual en el trabajo, uno de ellos es el "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal", publicado el 2 de octubre del 2021 en el Periódico Oficial del Estado de Oaxaca. El cual establece un procedimiento administrativo para sancionar la conducta, así como la figura de la persona consejera; esta persona debe brindar atención y acompañamiento a las mujeres que viven hostigamiento y acoso sexual (HAS), indicando que de esta figura debe existir al menos una en cada dependencia de la administración pública.

Asimismo, establece en el procedimiento administrativo que el Comité de Ética de cada dependencia podrá conocer de los casos de acoso y hostigamiento sexual, y determinar recomendaciones y así como dar vista a la autoridad investigadora y realizar la denuncia a la Secretaría de la Contraloría y Transparencia Gubernamental y el órgano interno de control de cada dependencia.

Por su parte la LXIV Legislatura del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca emitió el Acuerdo Parlamentario número 628, de fecha 4 de marzo de 2020, por el que el Pleno del Honorable Congreso del Estado de Oaxaca declara Cero Tolerancia a la violencia contra las mujeres en todos los espacios institucionales del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, y requiere al Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género para que en un plazo no mayor a diez días naturales, proponga al Pleno del Congreso el Protocolo para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres por razón de género en el Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. Si bien se conoce que ya existe un proyecto de dicho Protocolo, el Congreso aún no lo ha aprobado.

Por su parte el Poder Judicial del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, cuenta con el Acuerdo General 39/2016 del Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Oaxaca, que modifica el acuerdo número 75/2012, del propio Pleno, que establece las bases para prevenir, sancionar y erradicar el acoso laboral y el acoso sexual en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, así como su procedimiento para denunciarlo.

Se advierte que los tres poderes del Estado han sido conscientes de la importancia de prevenir y atender la violencia de género, la violencia sexual y específicamente el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral, sin embargo, las cifras analizadas en párrafos anteriores nos indican que su sola existencia no ha sido suficiente para cumplir la obligación del Estado de proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres y su deber específico de prevenir sus violación, tal y como lo prevé el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Lo anterior trae a colación un breve análisis de las garantías de los derechos humanos. El Dr. Rodolfo Cruz Moreno³ al hacer un análisis de la teoría del garantismo de Luigi Ferrajoli, señala que en el ámbito del “ser”, la norma con frecuencia carece de garantías, como lo son las declaraciones internacionales en materia de derechos humanos así como otros instrumentos internacionales; pero que en el “deber ser”, la norma debe contar con una garantía de su cumplimiento, sin embargo la falta de garantías no refleja la inexistencia del derecho sino más bien la existencia de lagunas que hay que colmar.

En consecuencia se advierte la necesidad de tomar medidas legislativas que permitan la protección inmediata de las mujeres en el ámbito laboral; también se debe garantizar la construcción de una cultura que desnormalice el hostigamiento y

³ MORENO Cruz, Rodolfo. El modelo garantista de Luigi Ferrajoli. Lineamientos Generales, este artículo forma parte del acervo de la Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, consultado el 25/02/2023 en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v40n120/v40n120a6.pdf>

el acoso sexual; en primer lugar mediante la aplicación obligatoria y difusión de los protocolos de atención y prevención con los que contamos y en segundo lugar mediante la capacitación, sensibilización y concientización del acoso y hostigamiento sexual como conductas antijurídicas y no toleradas en el servicio público.

Por lo anterior esta iniciativa propone reformas a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, que son acordes con el espíritu de dicha ley, puesto que en su artículo 7 prevé su cumplimiento en términos de lo dispuesto por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género. Asimismo, el artículo 47 de la Ley de Responsabilidades Administrativas en cita, prevé como faltas administrativas graves de las y los servidores públicos los actos de violencia de género cometidos contra mujeres de acuerdo con la Ley Estatal de Acceso anteriormente citada, de ahí que resulta oportuno para una reforma integral incorporar las siguientes medidas legislativas a la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, de la forma en que se expone más adelante.

En este orden de ideas, esta iniciativa propone crear un incentivo para que las instituciones de los tres poderes del Estado prioricen la implementación de una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual, mediante la obtención de un certificado otorgado por el Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres (PASEVGM) al que llamaremos "Certificado de Cero Tolerancia al Hostigamiento y Acoso Sexual" (Certificado HAS).

En segundo lugar, se propone la implementación obligatoria del "Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y/o Acoso Sexual en la Administración Pública Estatal", el Acuerdo General 39/2016 del Pleno del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado de Oaxaca descrito en párrafos

anteriores, así como el protocolo que se emita en Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, en cumplimiento al Acuerdo Parlamentario número 628, de fecha 4 de marzo de 2020.

En tercer lugar, para garantizar la aplicación obligatoria de los citados protocolos y lineamientos de cada poder del Estado y los dos órdenes de gobierno e incentivar la necesidad de contar con el Certificado HAS que acredite la creación y mantenimiento de una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual, se propone integrar las medidas expuestas en los párrafos anteriores a los mecanismos de prevención e instrumentos de rendición de cuentas de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca; esta medida legislativa equipara la importancia de prevenir de las conductas de corrupción con la importancia de prevenir el acoso y el hostigamiento sexual, puesto que las conductas de violencia de género, y específicamente del hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, afecta el debido desempeño del servicio público y tiene un impacto en la educación cívica de la ciudadanía.

Finalmente se propone la creación de órdenes de protección específicas para atender el hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral, que sean un fundamento para que todas las autoridades en el ámbito de su competencia tomen acciones inmediatas para hacer cesar la violencia.

Para lograr esos cuatro objetivos se propone la adición de la fracción III al artículo 6, las fracciones III Bis. III Ter. al artículo 16; la fracción XXI y se recorren las subsecuentes del artículo 26; la fracción XXI recorriéndose la subsecuente del artículo 42 de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género del Estado Libre y Soberano de Oaxaca y la reforma de los artículos 15 y la fracción II; la adición de la fracción VI recorriéndose las subsecuentes del artículo 24 fracciones de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca; a continuación se presenta en el siguiente cuadro comparativo para identificar los alcances de la presente iniciativa:

LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE GÉNERO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA	
TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES	TÍTULO II DISPOSICIONES GENERALES
<p>Artículo 6. Para los efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>I. ... II. ... III. Derogada. IV. a la XVIII.</p>	<p>Artículo 6. Para los efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>I. ... II. ... III. Certificado Cero HAS: Es el documento distintivo bienal otorgado por el Sistema, para reconocer a las instituciones del Estado y organismos públicos autónomos en todos los órdenes de gobierno, que aprueben el proceso de evaluación y seguimiento integral de las prácticas de capacitación, sensibilización, concientización y atención que resulten en una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual. IV. al VIII. ...</p>
TÍTULO II DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA	TÍTULO II DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA
Capítulo Tercero En el Ámbito Laboral y Docente	Capítulo Tercero En el Ámbito Laboral y Docente
<p>Artículo 16. El Estado y los Municipios en el ámbito de sus atribuciones tomarán medidas para:</p> <p>I. ... II. Asegurar la aplicación de sanciones a los hostigadores y acosadores sexuales;</p>	<p>Artículo 16. El Estado y los Municipios en el ámbito de sus atribuciones tomarán medidas para:</p> <p>I. ... II. Asegurar la aplicación de sanciones a los hostigadores y acosadores sexuales;</p>

<p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos;</p> <p>IV. a la VI. ...</p>	<p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos;</p> <p>III Bis. Brindar capacitación sobre los lineamientos de actuación en materia de acoso y hostigamiento sexual que corresponde en cada institución y orden de gobierno del Estado;</p> <p>III Ter. Capacitar, sensibilizar y concientizar al personal de las instituciones de los tres poderes del Estado, así como de todos los órganos públicos autónomos, para establecer prácticas consistentes con una cultura de cero tolerancia al acoso y al hostigamiento sexual, que permitan obtener el Certificado Cero HAS emitido por el Sistema;</p> <p>IV. a la VI. ...</p>
<p style="text-align: center;">TÍTULO II DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA</p> <p style="text-align: center;">Capítulo Quinto De las Órdenes de Protección a favor de la Víctima</p>	<p style="text-align: center;">TÍTULO II DE LAS MODALIDADES DE LA VIOLENCIA</p> <p style="text-align: center;">Capítulo Quinto De las Órdenes de Protección a favor de la Víctima</p>
<p>Artículo 26. Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes:</p> <p>I. a la XXIII. ...</p>	<p>Artículo 26. Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes:</p> <p>I. a la XX. ...</p> <p>XXI. En los casos de violencia sexual en el ámbito laboral se podrán aplicar sin perjudicar las condiciones laborales de la víctima las siguientes órdenes de protección:</p> <p>a) La separación física, inmediata y suficiente del agresor del espacio de trabajo de la víctima;</p>

	<p>b) El cambio de área administrativa del agresor o la víctima, procurando que no exista relación jerárquica de subordinación o relación directa de trabajo entre la víctima y el agresor;</p> <p>c) El cambio de horario laboral de algunas de partes; y/o</p> <p>d) La autorización a la víctima para realizar funciones fuera del área de trabajo siempre que la naturaleza del trabajo lo permita;</p> <p>XXII. a la XXIV. ...</p>
<p>TITULO III DEL SISTEMA ESTATAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p> <p>Capítulo Segundo De la integración y atribuciones del Sistema</p>	<p>TITULO III DEL SISTEMA ESTATAL DE PREVENCIÓN, ATENCIÓN, SANCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES</p> <p>Capítulo Segundo De la integración y atribuciones del Sistema</p>
<p>Artículo 42. Son atribuciones del Sistema:</p> <p>I. a la XX. ...</p> <p>XXI. Las demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le señalen.</p>	<p>Artículo 42. Son atribuciones del Sistema:</p> <p>I. a la XX. ...</p> <p>XXI. Otorgar el Certificado Cero HAS a las instituciones del Estado y organismos públicos autónomos en todos los órdenes de gobierno que aprueben los procesos de evaluación y seguimiento para acreditar la existencia de una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual;</p> <p>XXII. Definir los procesos para la evaluación de resultados de las prácticas de capacitación, sensibilización, concientización y atención que establezcan una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual; y</p>

	XXIII. Las demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le señalen.
--	-----------------------------------------------------------------------------------

LEY DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS DE OAXACA	
TÍTULO SEGUNDO MECANISMOS DE PREVENCIÓN E INSTRUMENTOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS	TÍTULO SEGUNDO MECANISMOS DE PREVENCIÓN E INSTRUMENTOS DE RENDICIÓN DE CUENTAS
Capítulo I Mecanismos Generales de Prevención	Capítulo I Mecanismos Generales de Prevención
<p>Artículo 15. Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética que al efecto sea emitido por la Secretaría o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.</p> <p>El código de ética a que se refiere el párrafo anterior, deberá hacerse del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad.</p>	<p>Artículo 15. Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética y el protocolo en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o de cualquier forma de violencia de género que al efecto sea emitido por la Secretaría, autoridad o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción y la normatividad nacional e internacional en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.</p> <p>El código de ética y el protocolo a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad.</p>
<p>Artículo 24. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Un código de conducta debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real;</p>	<p>Artículo 24. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. Un código de conducta y un protocolo en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o de cualquier forma de violencia de género debidamente publicado y socializado entre</p>

<p>III. a la IV. ... V. Sistemas y procesos adecuados de entrenamiento y capacitación respecto de las medidas de integridad que contiene este artículo; VI. a la VII.</p>	<p>todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real; III. a la V. ... VI. Contar con el Certificado Cero HAS vigente, previsto en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género; VII. a la VIII. ...</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Por las razones expuestas, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO:

Primero. - Se **adicionan** la fracción III del artículo 6, las fracciones III Bis. III Ter. del artículo 16; la fracción XXI y se recorren las subsecuentes del artículo 26; la fracción XXI recorriéndose la subsecuente del artículo 42 de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, para quedar como sigue:

Artículo 6. Para los efectos de esta Ley se entiende por:

I. ...

II. ...

III. Certificado Cero HAS: Es el documento distintivo bienal otorgado por el Sistema, para reconocer a las instituciones del Estado y organismos públicos autónomos en todos los órdenes de gobierno, que aprueben el proceso de evaluación y seguimiento integral de las prácticas de capacitación, sensibilización, concientización y atención que resulten en una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual.

IV. al VIII. ...

Artículo 16. El Estado y los Municipios en el ámbito de sus atribuciones tomarán medidas para:

I. ...

II. Asegurar la aplicación de sanciones a los hostigadores y acosadores sexuales;

III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento y el acoso sexuales son delitos;

III Bis. Brindar capacitación sobre los lineamientos de actuación en materia de acoso y hostigamiento sexual que corresponde en cada institución y orden de gobierno del Estado;

III Ter. Capacitar, sensibilizar y concientizar al personal de las instituciones de los tres poderes del Estado, así como de todos los órganos públicos autónomos, para establecer prácticas consistentes con una cultura de cero tolerancia al acoso y al hostigamiento sexual, que permitan obtener el Certificado Cero HAS emitido por el Sistema;

IV. a la VI. ...

Artículo 26. Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes:

I. a la XX. ...

XXI. En los casos de violencia sexual en el ámbito laboral se podrán aplicar sin perjudicar las condiciones laborales de la víctima las siguientes órdenes de protección:

a) La separación física, inmediata y suficiente del agresor del espacio de trabajo de la víctima;

b) El cambio de área administrativa del agresor o la víctima, procurando que no exista relación jerárquica de subordinación o relación directa de trabajo entre la víctima y el agresor;

c) El cambio de horario laboral de algunas de partes; y/o

d) La autorización a la víctima para realizar funciones fuera del área de trabajo siempre que la naturaleza del trabajo lo permita.

XXII. a la XXIV. ...

Artículo 42. Son atribuciones del Sistema:

I. a la XX. ...

XXI. Otorgar el Certificado Cero HAS a las instituciones del Estado y organismos públicos autónomos en todos los órdenes de gobierno que

aprueben los procesos de evaluación y seguimiento para acreditar la existencia de una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual;

XXII. Definir los procesos para la evaluación de resultados de las prácticas de capacitación, sensibilización, concientización y atención que establezcan una cultura de cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexual; y

XXIII. Las demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le señalen.

Segundo. - Se reforman el artículo 15; la fracción II y se **adiciona** la fracción VI recorriéndose las subsecuentes del artículo 24 de la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado y Municipios de Oaxaca, para quedar como sigue:

Artículo 15. Los Servidores Públicos deberán observar el código de ética y el protocolo en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o de cualquier forma de violencia de género que al efecto sea emitido por la Secretaría, autoridad o los Órganos internos de control, conforme a los lineamientos que emita el Sistema Nacional Anticorrupción y la normatividad nacional e internacional en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, para que en su actuación impere una conducta digna que responda a las necesidades de la sociedad y que oriente su desempeño.

El código de ética y el protocolo a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse del conocimiento de los Servidores Públicos de la dependencia o entidad de que se trate, así como darle la máxima publicidad.

Artículo 24. ...

I. ...

II. Un código de conducta y protocolo en materia de prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual o de cualquier forma de violencia de género debidamente publicado y socializado entre todos los miembros de la organización, que cuente con sistemas y mecanismos de aplicación real;

III. a la V. ...

VI. Contar con el Certificado Cero HAS, previsto en la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género;

VII. a la VIII. ...

TRANSITORIOS

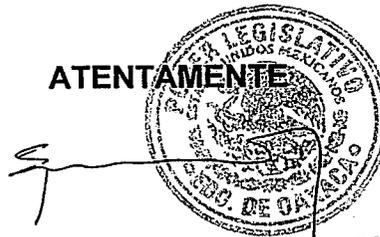
PRIMERO. A partir de la entrada en vigor del presente decreto la Secretaría Técnica del Sistema Estatal para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres, tendrá 120 días hábiles para emitir los lineamientos necesarios para la obtención del Certificado Cero HAS a que se refiere el presente decreto.

SEGUNDO. Publíquese el presente Decreto en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca

TERCERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

Solicitándoles que la misma sea aprobada en los términos que se plantea.

ATENTAMENTE



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXV LEGISLATURA
DIP. MARIANA BENÍTEZ TIBURCIO
INTEGRANTE DE LA LXV LEGISLATURA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA