



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

2278

micHEL
sánchez allende
DIPUTADA DISTRITO 4

"2024, Año de los Pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las Personas Afromexicanas"

MEXICALI, B.C., 18 DE OCTUBRE DE 2024
NÚMERO DE OFICIO: LMSA/0401/2024/XXV
EXPEDIENTE: CORRESP. LEGISLATIVA
ASUNTO: PRESENTACIÓN DE INICIATIVA DE
REFORMA

DIPUTADA DUNNIA MONTSERRAT MURILLO LÓPEZ

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXV
Legislatura del Congreso del Estado de Baja California
P r e s e n t e . -



Anteponiendo un cordial saludo, por medio del presente, en ejercicio de los artículos 27, fracción I y 28, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como en los numerales 110 fracción II, 112, 115 fracción I y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, vengo a presentar **Iniciativa de reforma con proyecto de decreto por la que se agrega un párrafo al artículo 37 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, con el objeto de establecer acciones para la implementación del Buzón Violeta;** para su inicio en el proceso legislativo en términos del artículo 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo en mención, ante esta Oficialía de Partes.

Agradeciendo de antemano su atención al presente, le reitero mi atenta consideración y respeto.

ATENTAMENTE

LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXV Legislatura del Estado de Baja California





*"2024, Año de los Pueblos Yumanos, Pueblos Originarios y de las
Personas Afromexicanas"*

DIPUTADA DUNNIA MONTSERRAT MURILLO LÓPEZ

Presidenta de la Mesa Directiva de la Honorable XXV
Legislatura del Estado del Congreso de Baja California

P R E S E N T E.-

La suscrita Diputada **LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE**, en lo personal y en representación del Grupo Parlamentario de Morena de esta XXV Legislatura, en uso de las facultades que confieren lo dispuesto por los artículos 27, fracción I y 28, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, así como, en los numerales 110, fracción II, 112, 115, fracción I, 117 y demás relativos de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, presento ante esta Honorable Asamblea **iniciativa de reforma con proyecto de decreto por la que se agrega un párrafo al artículo 31 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, con el objeto de establecer acciones para la implementación del Buzón Violeta**; lo que se hace al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. Planteamiento del problema

La violencia de género ha sido y sigue siendo una trasgresión a los derechos humanos de las personas, principalmente de las mujeres, y una de las manifestaciones más visibles de desigualdad y el ejercicio de poder. Este tipo de violencia hace referencia a actos dañinos contra una persona o grupo de personas por razón de género, cuyo origen data en la cultura patriarcal que oprime y



discrimina no sólo a las mujeres, sino también a las niñas, adolescentes y personas de la diversidad sexual.

La prevalencia de casos de hostigamiento sexual y de acoso sexual en México afecta principalmente a las mujeres en comparación a los hombres que también pueden ser víctimas, sin embargo, poseen una menor cultura de denuncia al ser revictimizados por este tipo de actos.

Las conductas de Hostigamiento y Acoso ejercidos hacia las mujeres están presentes en todos los ámbitos en los que se desempeñan: en el transporte, en la escuela, en el espacio público y en gran medida en los espacios laborales, en este último, se manifiestan acciones que dañan la autoestima, la salud, la integridad, la libertad, la seguridad y dignidad de las mujeres trabajadoras.

Podemos entender el “*Hostigamiento Sexual*” como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y escolar. Esta se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”, en tanto que el “*Acoso Sexual*” es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, esto de acuerdo al artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, el hostigamiento sexual se agrava por medio de la discriminación, cuando hay motivos para creer que la negativa a acceder a las pretensiones del agresor ocasionará problemas en el trabajo, la contratación, el ascenso o generará un medio de trabajo hostil, conforme a la Observación CEDAW GR 19, violencia contra la mujer, párr. 18.

Por lo que respecta a el “*acoso sexual*” es: cualquier comportamiento —físico o verbal— de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona; en particular, cuando se crea un entorno laboral



intimidatorio, degradante u ofensivo, de acuerdo con la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

En este sentido alguna de las manifestaciones del acoso sexual obedece a dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:

I. El chantaje sexual o quid pro quo: (en latín: “algo a cambio de algo”), es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, 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, conforme con Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT.

Esta conducta antisocial se puede dar de las siguientes formas:

- a) Explícito: cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (Aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisos que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, entre otras). Lo anterior, de acuerdo a la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.
- b) Implícito: cuando no existe un requerimiento sexual, pero personas del mismo sexo y en situación profesional similar, mejoran su categoría o salario por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que implica de manera implícita su aceptación, conforme lo refiere la Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista, OIT, 2014.

II. Ambiente laboral hostil: aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella, según Acoso sexual en el trabajo y masculinidad, OIT, 2013.

Si bien estas conductas pueden agotarse en una sola ocasión o de forma continuada, éstas deben ser abordadas y erradicadas de los centros de trabajo, a



través de estrategias y políticas que contribuyan a la salvaguarda de la dignidad humana de las mujeres.

El Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, en el numeral 6, inciso u), define al hostigamiento sexual, como *“el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”*. Por su parte, el acoso sexual del mismo numeral inciso a), lo expresa como *“una forma de violencia con connotación lasciva 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”*.

En este sentido las Secretarías de Gobernación y de la Función Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres, emitieron una serie de reglas a través del documento *Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública*, conforme al numeral 13, se consideran actos de violencia; actos de violencia sexual, consistentes en que una persona agrede a otra mediante señas sexuales, tocamientos, agresiones, espionaje, chantajes, emita represalias, condicione, solicite favores sexuales, exprese piropos o bromas, insinúe, denigre, pregunte aspectos sexuales, difame, humille, exhiba alguna de sus partes íntimas y/o difunda imágenes, fotografías o vídeos, entre otras.

A través de diversos planes y programas nacionales se establecen esfuerzos para la erradicación de este tipo de violencias, y se han promulgado leyes como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que insta a las autoridades de los 3 órdenes de gobierno a prevenir, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas. Que la referida Ley, establece que la violencia contra la mujer en el ámbito laboral se ejerce por personas que tienen un vínculo 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 dignidad. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa (artículo 60).

El derecho a una vida libre de violencia incluye el ser libre de toda forma de discriminación, y en específico de la mujer, a ser valoradas erradicando los conceptos de inferioridad o subordinación de los cuales han sido víctimas históricamente. A nivel internacional el estado mexicano ha formado parte de diversos instrumentos jurídicos como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como la Convención de Belém do Pará.

En términos del artículo 7 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "*Convención de Belém do Pará*", nuestro país condena todas las formas de violencia contra la mujer, por lo que está comprometido a adoptar las políticas y medidas administrativas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar estas formas de violencia.

La Conferencia Internacional del Trabajo en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundados en el trabajo dispone "*la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación*", por lo que al provocarla con índole sexual se incurre en violencia de tipo laboral y sexual. En consecuencia, la intersección de los tipos de violencia identifica la presencia simultánea de violencia estructural, violencia laboral, violencia de género y violencia sexual, mismas que se manifiestan por medio del hostigamiento y acoso, las cuales pueden dirigirse a todas las personas, pero las estadísticas reflejan la denuncia en un mayor porcentaje hacia las mujeres.



El buzón violeta es un instrumento que se ha implementado en diferentes instituciones públicas para recibir denuncias y reportes de situaciones de violencia, acoso, maltrato, abuso, discriminación o desigualdad contra las mujeres, permite denunciar y atender casos de violencia contra las mujeres, con el objetivo de “Cero Tolerancia”, al acoso y hostigamiento sexual, con la finalidad de crear ambientes laborales respetuosos para todas las mujeres, basados en la ética y dignidad humana.

2. Marco Jurídico

2.1. Marco normativo Constitucional

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, prevé en su artículo 1º. el derecho a la no discriminación, en razón de género entre otros.

El artículo 1 también reconoce los principios de Universalidad, Interdependencia, Indivisibilidad, Progresividad; las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna y en los tratados internacionales de los que México sea parte, como es el derecho al trabajo digno establecido en el numeral 123; además todas las personas gozarán de la protección de las garantías individuales y obligación de todas las autoridades promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, en el ámbito de sus competencias.

2.2. Marco normativo local

Por lo que hace al marco normativo local, la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, asegura a todos sus habitantes los derechos humanos



reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como las garantías para su protección, y los demás derechos.

Aunado a lo anterior, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California; garantiza el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano, y obliga a los sujetos obligados a instrumentar las medidas presupuestales y administrativas necesarias y suficientes para hacer frente a la Violencia de Género contra las mujeres.

Asimismo, la citada ley establece que la competencia y atribuciones de las dependencias y entidades del Estado, para instrumentar y articular políticas públicas y acciones en concordancia con la política nacional integral desde la perspectiva de género para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. Por lo que deben implementarse acciones para prevenir y atender este tipo de conducta, además de que su incumplimiento es causa de responsabilidad administrativa (artículo 14), en relación con lo anterior la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, en el numeral 16 y 49 obliga a los Servidores Públicos a observar el código de ética y conducirse con respeto hacia los demás servidores públicos y con los particulares que llegase a tratar.

3. Aspectos sociales

De acuerdo con datos estadísticos del Secretariado Ejecutivo Nacional del Sistema Nacional de Seguridad Pública, del 2021 a lo que va del 2024 el acoso sexual y Hostigamiento Sexual ha ido incrementando considerablemente en Baja California.



De acuerdo a la información dada a conocer por el Secretariado Nacional, en Baja California se ha ido incrementando la incidencia de estas conductas antijurídicas, por lo que es necesario implementar acciones que ayuden a mitigar estas conductas.

Imagen 1: Incidencia Delictiva en Baja California				
	2021	2022	2023	2024 (septiembre)
Acoso Sexual	0	0	121	143
Hostigamiento Sexual	212	492	1,407	1,124
Elaboración propia, fuente Secretariado Nacional				

En relación con los datos ofrecidos, y ante el incremento de dichas conductas antijurídicas en nuestra entidad es necesario reforzar acciones para la prevención y sanción dentro de los entes públicos del Estado, al respecto la CPEUM el artículo 108 establece que los servidores públicos pueden ser sancionados administrativamente por actos u omisiones que afecten la honradez entre otras, de dicho dispositivo constitucional nace la Ley Federal del Procedimiento Administrativo que establece las sanciones administrativas las cuales deben estar previstas en las leyes de las entidades federativas, en ese tenor la Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California, establece las responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que estos incurran, al respecto los órganos internos de control, tendrán a su cargo, en el ámbito de su competencia, la investigación, substanciación y calificación de las faltas administrativas según se establece en el artículo 10, así también dichos órganos están obligados presentar denuncias por hechos que las leyes señalen como delitos, además de lo anterior se considera como falta administrativa no grave la falta de disciplina y respeto a los demás servidores públicos:

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. Cumplir con las recomendaciones vinculatorias emitidas por el Comité Coordinador del Sistema Estatal Anticorrupción, así como cumplir con sus funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, **observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;**

El buzón violeta, es una herramienta para denunciar de manera segura y confidencial cualquier tipo de violencia, otorgando a través de las unidades de igualdad de género, análogas u órganos de control interno, acompañamiento, asesoría psicológica y asesoría jurídica a las víctimas contribuyendo con ello a la disminución de estas conductas que lesionan la dignidad humana de las mujeres.

Ademas con estas acciones se abona al cumplimiento de las medidas que comprenden la declaratoria de Alerta de Violencia de Género para Baja California emitida el 25 de junio de 2021 por la Secretaría de Gobernación a través de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM).

4. Propuesta

Es por lo anterior se proponen la siguiente modificación

- Adicionar un párrafo al artículo 37 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, para establecer dentro de las correspondencias y atribuciones la implementación del “*Buzón Violeta*”.

Lo anterior se plasma en el siguiente:



CUADRO COMPARATIVO:

**Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el
Estado de Baja California.**

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 37. Los entes antes referidos, dentro del marco de sus atribuciones deberán trabajar de manera coordinada en la creación de programas interinstitucionales que promuevan la prevención y detección temprana de violencia a la mujer en cualquiera de las etapas de vida en las que se encuentren, así como establecer directrices para realizar acciones que puedan evitar la comisión de delitos y otros actos de violencia contra las mujeres, atendiendo a los posibles factores de riesgo, tanto en los ámbitos público y privado. Además de ejercer sus facultades reglamentarias para la aplicación de la presente Ley, deberán promover la elaboración y aplicación de protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres, niñas y adolescentes desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual y realizar las acciones necesarias para implementar las medidas establecidas en la Alerta de Violencia de Género contra las mujeres. <i>(Sin correlativo)</i>	Artículo 37. (...) (...) Asimismo, los tres poderes del Estado, municipios y organismos autónomos, deberán implementar acciones para crear y



	operar el Buzón Violeta para denunciar y expresar situaciones de acoso y hostigamiento o cualquier otra forma de violencia en razón de género de forma anónima en espacios discretos de las áreas laborales, dirigidos al personal y a la ciudadanía.
	TRANSITORIO: ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

5. Impacto económico y/o presupuestal

La presente propuesta no tiene impacto económico ni presupuestal en las finanzas del Estado.

Por todo lo expuesto y con fundamento en los artículos señalados, me permito someter a consideración de este H. Congreso del Estado de Baja California, la siguiente Iniciativa que reforma la **Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California**, al tenor del siguiente:

DECRETO:

ARTÍCULO ÚNICO: La XXV Legislatura aprueba la reforma que adiciona un párrafo al artículo 37 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, para quedar como sigue:

Artículo 37. (...)



(...)

Asimismo, los tres poderes del Estado, municipios y organismos autónomos, deberán implementar acciones para crear y operar el Buzón Violeta para denunciar y expresar situaciones de acoso y hostigamiento o cualquier otra forma de violencia en razón de género de forma anónima en espacios discretos de las áreas laborales, dirigidos al personal y a la ciudadanía.

TRANSITORIO:

ÚNICO. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Baja California.

Dado en el Salón de Sesiones Benito Juárez García del “*Edificio del Poder Legislativo, Baja California*” en la ciudad de Mexicali, Baja California, al día de su presentación.

ATENTAMENTE

LILIANA MICHEL SÁNCHEZ ALLENDE

Diputada Constitucional de la XXV Legislatura del Estado de Baja California.

LMSA/lers



Referencias:

Gobierno de México. "Incidencia delictiva del Fuero Común, nueva metodología. | Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública | Gobierno | gob.mx." *Gobierno de México*. Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública, 20 09 2024, <https://www.gob.mx/sesnsp/acciones-y-programas/incidencia-delictiva-del-fuero-comun-nueva-metodologia?state=published> . Accessed 18 October 2024.

"Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista I." *International Labour Organization*, 1 2 2024, <https://www.ilo.org/es/publications/guia-para-la-intervencion-con-hombres-sobre-el-acoso-sexual-en-el-trabajo-y-1> . Accessed 18 October 2024.

Organización Internacional del Trabajo. *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad Exploración con hombres de la población general*. 1a ed., San José, Costa Rica, 2013, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf . Accessed 18 10 2024.

Secretaría de Gobernación. *ACUERDO por el que se modifica el diverso que tiene por objeto emitir el Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las Reglas de Integridad para el ejercicio de la función pública, y los Lineamientos Generales para propiciar la integración*. 02 09 2016, https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450952&fecha=02/09/2016#gsc.tab=0 . Accessed 18 10 2024. Diario Oficial de la Federación.

S.f. "Recomendaciones generales CEDAW." *Recomendaciones generales CEDAW*, s.f., https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum/Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html . Accessed 18 October 2024.



Legislación:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, Última reforma publicada DOF 22-03-2024.

Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California. Congreso Constituyente del Estado de Baja California. Publicada en el Periódico Oficial No. 23, de Fecha 16 de agosto de 1953, Tomo LXVI. Última Reforma P.O. No. 05, Índice, 26 de enero de 2024

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Congreso de la Unión, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 26 de enero de 2024.

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California, Congreso del Estado de Baja California, publicada en el Periódico Oficial No. 29, de fecha 25 de junio de 2008, Número Especial, Tomo CXV, última reforma P.O. No. 28, Índice, 31 de mayo de 2024.

Ley de Responsabilidades Administrativas del Estado de Baja California. Congreso del Estado de Baja California. Publicada en el Periódico Oficial No. 36, de fecha 07 de agosto de 2017, Número Especial. Última reforma P.O. No. 62, Sección I, 06 de noviembre de 2024.

Instrumentos Internacionales:

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención De Belem Do Para", aprobada el 9 junio 1994, Disponible en: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada el 18 diciembre 1979, Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/instruments->



PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE
BAJA CALIFORNIA
XXV LEGISLATURA

michel
sánchez allende
DIPUTADA DISTRITO 4

mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-
discrimination-against-women