



## Proponen considerar como faltas administrativas graves de un servidor público el acoso sexual y el hostigamiento



Boletín No. 0330

- La diputada Lilia Aguilar (PT) sugiere adicionar la Ley General de Responsabilidades Administrativas

Para considerar el acoso sexual y el hostigamiento como faltas administrativas graves de un servidor público, la diputada Lilia Aguilar Gil (PT), impulsa iniciativa que adiciona una fracción I Bis y XVII Bis al artículo 3 y un artículo 64 Quater de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

El documento, enviado a la Comisión de Transparencia y Anticorrupción, define el acoso sexual, como 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.

Mientras que el hostigamiento lo define como el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; el ejercicio del poder relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Precisa que es el asedio reiterado a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales.

Aguilar Gil expone que el objetivo es que los sujetos que sean sancionados por hechos de acoso y hostigamiento sexual queden inscritos en el Sistema Nacional de Servidores Públicos y particulares sancionados de la Plataforma Digital Nacional y se haga público.



Refiere que la ley no contempla actualmente el hostigamiento y el acoso sexual laboral como una falta administrativa en los tres tipos (graves, no graves y de particulares), y en el apartado de faltas graves, solo se considera el cohecho, peculado, desvío de recursos, utilización indebida de la información privilegiada, abuso de funciones, conflictos de interés, contrataciones indebidas, enriquecimiento indebido, simulación, tráfico de influencias, encubrimiento y desacato.

Entre los tipos de violencia contra el género femenino, subraya, se encuentra el hostigamiento y acoso sexual laboral, los cuales son una forma de violencia y discriminación.

Indica que el acoso sexual afecta negativamente a la persona trabajadora y al proceso, repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo y disminuye el ritmo de trabajo. Tiene consecuencias psicológicas, estrés, ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, desesperación, impotencia, y consecuencias físicas como trastornos del sueño, dolores de cabeza, náuseas e hipertensión, entre otros.

Menciona que para lograr ambientes laborales igualitarios y equitativos es necesario que las instituciones sean espacios libres de todo tipo de violencia contra las mujeres; por ello, es necesario impulsar políticas de actuación para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, que es la principal forma de violencia que “sufrimos las mujeres al desarrollar nuestros trabajos.

Comenta que la Ley Federal de Trabajo define y sanciona dichos actos, no obstante, en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, no se encuentran definidos dichos actos que pueden ser ejercidos por servidores públicos, por ello, que la propuesta pretende introducir los conceptos en dicho ordenamiento y en aras de tener concordancia con el Código Penal Federal y la Ley Federal de Trabajo, se utilicen las mismas definiciones.

--ooOoo--