



000040

Dip. Francisca Castro Armenta



HONORABLE ASAMBLEA LEGISLATIVA

Quien suscribe, la **Diputada Francisca Castro Armenta**, miembro del Grupo Parlamentario de MORENA de la 66 Legislatura del Congreso del Estado de Tamaulipas, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 64, fracción I, de la Constitución Política del Estado de Tamaulipas; 67, numeral 1, inciso e), y 93, numerales 1, 2 y 3 inciso c), de la Ley sobre la Organización y Funcionamiento Internos del Congreso del Estado Libre y Soberano de Tamaulipas, comparezco ante este Pleno Legislativo con el fin de presentar **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN K) AL ARTÍCULO 17 BIS DE LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES, EN MATERIA DE PROTOCOLOS OBLIGATORIOS PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA LABORAL CONTRA LAS MUJERES AL INTERIOR DE LAS DEPENDENCIAS, INSTITUCIONES Y ÓRGANOS DEL PODER EJECUTIVO ESTATAL.**

OBJETIVO

Incorporar dentro de las funciones de la Secretaría del Trabajo la obligación de supervisar y garantizar que todas las dependencias, instituciones y órganos del Poder Ejecutivo Estatal implementen protocolos internos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral contra las mujeres.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia contra las mujeres en el ámbito del trabajo representa una afronta contra la seguridad ciudadana, contra su dignidad, su bienestar y el de la sociedad. Es una problemática que afecta a quien lo sufre directamente, pero también a su



Dip. Francisca Castro Armenta

familia, a la comunidad, a la organización donde trabaja y por ende a todo el entramado económico y social.

Estos son obstáculos muy grandes en las vidas de las mujeres que representan una violación de sus derechos fundamentales, y que les impiden desarrollar sus carreras profesionales en igualdad de condiciones y de manera digna y justa, afectando a su autonomía física y a su autonomía económica, es decir, su capacidad de generar ingresos y de elegir cómo generarlos.

Las mujeres reciben múltiples manifestaciones de la violencia de género a lo largo de toda su vida, en todos los espacios y ámbitos donde se desarrolla su cotidianidad. Si bien es en el espacio privado donde todavía se concentra la mayor prevalencia de violencia hacia las mujeres, en el espacio público (escuela, trabajo, comunidad) se ha producido un incremento paulatino.¹

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 1º que todas las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos.² Entre estos derechos se encuentra el de las mujeres a una vida libre de violencia, lo cual implica que el Estado debe adoptar medidas específicas para erradicar cualquier forma de violencia en los espacios laborales. La iniciativa que se presenta busca dar cumplimiento a este mandato constitucional, incorporando dentro de las funciones de la Secretaría del Trabajo la supervisión y garantía de protocolos internos en todas las dependencias del Poder Ejecutivo Estatal, con el fin de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral contra las mujeres.

¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Violencia contra las Mujeres en el ámbito laboral en la República Dominicana, disponible en: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2022-12/Informe%20VM%20Laboral%20Web%20P_0.pdf

² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>



Dip. Francisca Castro Armenta

Asimismo, el artículo 4º constitucional reconoce la igualdad entre mujeres y hombres, lo que obliga a las instituciones públicas a generar condiciones de equidad en el ámbito laboral. La propuesta de adicionar la fracción k) al artículo 17 Bis responde directamente a este mandato, pues asegura que las dependencias estatales no solo reconozcan la igualdad formal, sino que implementen mecanismos concretos para garantizarla en la práctica, evitando que la violencia laboral se convierta en un obstáculo para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) obligan a los Estados parte a garantizar entornos laborales libres de violencia y acoso.³ México es signatario de ambos instrumentos, lo que implica la necesidad de traducir estos compromisos internacionales en políticas públicas y normas locales.

En el ámbito nacional, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido lineamientos generales para prevenir y atender la violencia laboral y el hostigamiento sexual en los centros de trabajo. Estos lineamientos establecen la necesidad de contar con protocolos internos que permitan identificar, atender y sancionar conductas que afecten la integridad de las mujeres trabajadoras.⁴ Sin embargo, su aplicación depende de la voluntad de cada institución, lo que genera desigualdades en la protección efectiva de los derechos laborales de las mujeres

La iniciativa busca cerrar esa brecha, trasladando la obligación de implementar protocolos a todas las dependencias del Poder Ejecutivo Estatal bajo la supervisión directa de la Secretaría del Trabajo. De esta manera, se asegura que las medidas

³ Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>

⁴ Diario Oficial de la Federación. (2019). Lineamientos generales para prevenir y atender la violencia laboral y el hostigamiento sexual. Disponible en: <https://www.dof.gob.mx>



Dip. Francisca Castro Armenta

federales no queden en recomendaciones generales, sino que se conviertan en obligaciones concretas y uniformes en el ámbito estatal.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) ha señalado que la violencia laboral contra las mujeres constituye una forma de discriminación que vulnera el derecho a la igualdad y al trabajo digno. En sus informes, la CNDH ha destacado la necesidad de que las instituciones públicas adopten protocolos específicos para prevenir y atender estas conductas, subrayando que la ausencia de mecanismos claros perpetúa la impunidad y la revictimización.

Asimismo, la CNDH ha enfatizado que la violencia laboral no solo afecta la integridad física y emocional de las mujeres, sino que también limita su desarrollo profesional y económico.⁵ Al garantizar que todas las dependencias del Poder Ejecutivo cuenten con protocolos internos, la iniciativa contribuye a la protección integral de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras, fortaleciendo la responsabilidad institucional del Estado en la erradicación de la violencia de género en el ámbito laboral.

Diversos estudios académicos han señalado que la violencia laboral contra las mujeres no solo constituye una violación a los derechos humanos, sino que también afecta la productividad y el clima organizacional. La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), a través de sus investigaciones, ha documentado que la ausencia de protocolos claros en instituciones públicas genera un ambiente de inseguridad que limita el desarrollo profesional de las trabajadoras.⁶

Organismos empresariales han reconocido que la violencia laboral contra las mujeres representa un riesgo para la competitividad y la reputación institucional. La

⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2020). Informe especial sobre violencia laboral contra las mujeres. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx>

⁶ Universidad Nacional Autónoma de México. (2020). Estudios sobre violencia laboral y género en México. Disponible en: <https://www.unam.mx>



Dip. Francisca Castro Armenta

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) ha emitido protocolos de “cero tolerancia” al acoso y hostigamiento en los centros de trabajo, subrayando que la prevención es una responsabilidad compartida entre empleadores y autoridades.⁷

Asimismo, la normativa privada ha demostrado que los protocolos internos generan confianza entre las trabajadoras y reducen la incidencia de conflictos laborales. Al trasladar esta práctica al ámbito público mediante una obligación legal, la propuesta asegura que las dependencias estatales no solo cumplan con estándares mínimos de protección, sino que se conviertan en referentes de buenas prácticas laborales en la administración pública.

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas establece en su Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 la necesidad de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este objetivo incluye la eliminación de todas las formas de violencia en los ámbitos público y privado, lo que abarca la violencia laboral. De igual manera, el ODS número 8 promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, reconociendo que la violencia laboral constituye un obstáculo para alcanzar condiciones de empleo dignas.

Con esta adición, se fortalece la capacidad institucional del Estado para atender la violencia laboral contra las mujeres, asegurando que ninguna dependencia quede exenta de implementar mecanismos internos de prevención y atención. La propuesta no genera cargas administrativas excesivas ni costos adicionales, pues se limita a establecer una obligación de cumplimiento uniforme bajo la supervisión de la autoridad laboral estatal, lo que incrementa su viabilidad política y jurídica.

⁷ Confederación Patronal de la República Mexicana. (2020). Protocolo empresarial contra acoso y hostigamiento. Disponible en: <https://www.coparmex.org.mx>



Dip. Francisca Castro Armenta

MARCO NORMATIVO VIGENTE

El marco normativo que sustenta la iniciativa se compone de instrumentos internacionales como la CEDAW y el Convenio 190 de la OIT, que obligan a garantizar entornos laborales libres de violencia; en el plano nacional, la Constitución y la Ley Federal del Trabajo establecen la igualdad de género y la prevención de la violencia laboral; en el ámbito estatal, la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres de Tamaulipas otorga atribuciones a la Secretaría del Trabajo; y finalmente, la Agenda 2030 de la ONU, mediante los ODS 5 y 8, refuerza la obligación de asegurar espacios laborales seguros y equitativos para las mujeres.

Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres Texto Vigente	Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres Texto que se Adiciona
Capítulo V De las atribuciones Artículo 17 Bis. (sin modificación en fracciones previas)	Capítulo V De las atribuciones Artículo 17 Bis. (sin modificación en fracciones previas) k) Supervisar y garantizar que todas las dependencias, instituciones y órganos del Poder Ejecutivo Estatal implementen protocolos internos para prevenir, atender, sancionar y



Dip. Francisca Castro Armenta

	erradicar la violencia laboral contra las mujeres.
--	---

Por lo anteriormente expuesto y fundado me permito someter a la consideración de esta H. Asamblea el siguiente proyecto de **Decreto**:

PROYECTO RESOLUTIVO

ÚNICO. Se adiciona la fracción k) al artículo 17 Bis de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, para quedar como sigue:

Capítulo V

De las atribuciones

Artículo 17 Bis. (sin modificación en fracciones previas)

k) Supervisar y garantizar que todas las dependencias, instituciones y órganos del Poder Ejecutivo Estatal implementen protocolos internos para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia laboral contra las mujeres.

TRANSITORIOS

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



Dip. Francisca Castro Armenta

SEGUNDO. La Secretaría del Trabajo contará con un plazo máximo de 90 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para emitir los lineamientos generales que orienten la implementación de los protocolos internos en todas las dependencias, instituciones y órganos del Poder Ejecutivo Estatal.

Dado en el Honorable Congreso del Estado, a los nueve días del mes de mayo del año dos mil veintiséis.

ATENTAMENTE

DIP. FRANCISCA CASTRO ARMENTA