



**LX**  
LEGISLATURA

WWW.  
**Dulce**  
**Ventura.mx**  
Diputada Local

Poder Legislativo de Querétaro



OP60 43236

18/12/23 08:55

198402-21EH2TI56AL18

Sistema de Control de Asun

## Honorable Pleno de la LX Legislatura Constitucional del Estado de Querétaro

Presente

La suscrita diputada **Dulce Imelda Ventura Rendón**, así como las diputadas y diputados **Luis Gerardo Ángeles Herrera, Maricruz Arellano Dorado, Enrique Antonio Correa Sada, Mariela del Rosario Morán Ocampo, Alejandrina Verónica Galicia Castañón, Germáin Garfias Alcántara, Uriel Garfias Vázquez, Ana Paola López Birlain, Beatriz Guadalupe Marmolejo Rojas, Leticia Rubio Montes, Liz Selene Salazar Pérez, Guillermo Vega Guerrero, y Antonio Zapata Guerrero**, integrantes del Grupo Legislativo del Partido Acción Nacional (PAN), y **Martha Daniela Salgado Márquez y Manuel Pozo Cabrera**, diputada y diputado integrantes del Grupo Legislativo del Partido Querétaro Independiente, de la Sexagésima Legislatura del Estado de Querétaro, en ejercicio de la facultad que nos confiere el artículo 18, fracción II, de la Constitución Política del Estado de Querétaro y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 33, inciso b) y 42 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Querétaro, sometemos a la consideración de este Honorable Pleno la **Iniciativa de Ley por la que se reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, en materia de acoso y hostigamiento por razón de género**; al tenor de la siguiente:

1

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

#### Objetivo de la iniciativa

La presente iniciativa tiene como propósito reformar, derogar y adicionar diversas disposiciones de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, en materia de acoso y hostigamiento por razón de género, con el objetivo de facultar al Instituto Queretano de las Mujeres para emitir protocolos al respecto y para que se establezca la creación de comités de igualdad laboral y no discriminación en todas las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.

## Antecedentes normativos

De conformidad con los datos del Censo de Población y Vivienda 2020, levantado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en el Estado de Querétaro, habitan 1,211,647 mujeres<sup>1</sup>, porcentaje que equivale al 51.2% de la población total de la entidad federativa, es decir, es un estado en el que la mayor parte de la población somos mujeres.

Esta configuración poblacional impacta a todos los ámbitos de la vida en la entidad, pero muy en especial, destaca el impacto que existe en el ámbito laboral, en el que, a pesar de los esfuerzos que se han hecho en los últimos años, aún existen retos importantes para lograr una equidad laboral.

Al respecto, es importante recordar que la Recomendación General 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, enfatizó que la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición como el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

En dicha Recomendación se estableció que el hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual, tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho, y que ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad.

Una de las medidas recomendadas por ONU Mujeres en su estudio "El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos", al respecto es:

"Combatir el acoso y la violencia sexuales que sufren las mujeres de forma persistente en el lugar de trabajo, adoptando leyes específicas, proporcionando capacitación al personal y estableciendo procedimientos de denuncia y mecanismos de apoyo para que las mujeres puedan acudir a la justicia para defender sus derechos."

Por su parte, el artículo 2 de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, define que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende también el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

Al respecto, encontramos también que el Convenio sobre la Violencia y el Acoso, 2019 (número 190) de la Organización Internacional del Trabajo, mismo que entró en vigor para

<sup>1</sup> Comunicado de prensa 42/21. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodem/ResultCenso2020\\_Qro.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/EstSociodem/ResultCenso2020_Qro.pdf)

México el seis de julio de 2023, define violencia y acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y establece que la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

En su artículo 4, el convenio prevé que todos los Estados Miembros que lo ratifiquen deberán adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:

- a) Prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) Velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) Adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) Establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) Velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) Prever sanciones;
- g) Desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) Garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3

De igual manera, el artículo 9 del citado convenio, establece que todo Miembro deberá 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, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) Adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) Tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;

- c) Identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) Proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso.

Ya en el terreno de la legislación nacional, hay que destacar que la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece que el hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, y 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. Ambas conductas se expresan en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Además, prescribe a las entidades federativas establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales o de docencia, fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan, promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.

Establece también esta ley general el deber de los tres órdenes de gobierno de establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión, y a implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Finalmente, la citada Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece la obligación de todas las autoridades de todos los órdenes de gobierno, de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, debiendo promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.

En el sistema jurídico queretano, todas estas disposiciones son materializadas en diversas leyes, dentro de las que destacan la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del estado de Querétaro, la cual instituye el deber de los Poderes del Estado y los Municipios de contar con protocolos que prevean los mecanismos necesarios para la

acreditación, investigación y sanción del acoso y el hostigamiento sexual, para el caso de que sean cometidas por servidores públicos y la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, que contiene el deber de las entidades públicas de detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su género; y de fomentar la incorporación de la educación y formación integral de las personas que en razón de su género están relegadas.

De todo lo anterior se colige la obligación de las autoridades de crear y garantizar un entorno laboral sano en sus propias instituciones, acorde con el respeto a la dignidad y los derechos humanos y laborales, a través de medidas de prevención, atención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual.

### **En Querétaro se ha avanzado en la construcción institucional**

Es bien sabido que las disposiciones de ley son fundamentales para que la realidad se transforme y que dichas disposiciones deben ir acompañadas de normativa, protocolos, mecanismos institucionales y políticas públicas. Ambas, de manera individual son importantes, pero cuando se conjuntan ambas, se crea progreso.

En Querétaro ya avanzamos en la construcción de protocolos y mecanismos institucionales tanto en el Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, como en esta Legislatura.

Al respecto, hay que recordar que el 22 de diciembre de 2022 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, "La Sombra de Arteaga", el Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar el Acoso y Hostigamiento en Razón de Género en el Ámbito Laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades.

Este Protocolo fue publicado por el Instituto Queretano de las Mujeres, como una acción que busca impulsar el diseño, implementación, vigilancia y seguimiento de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso o de hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, transversalizando la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva.

Entre los elementos del Protocolo se dispone que las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro deberán crear su Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación y determina algunas de sus funciones y define en parte su forma de integración.

La existencia de estos comités en todas las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo es una medida que empodera a las mujeres, previene actos de acoso o de hostigamiento laboral y, en su caso, es un mecanismo que permite investigar y promover las sanciones correspondientes para dichos casos, lo deseable es que la existencia de dicho protocolo y de los comités sea una obligación legal que trascienda las administraciones.

Además, al establecerse como un mecanismo legal, el Comité adquiriría una fuerza mucho mayor y permanencia en todo el Poder Ejecutivo, con lo que se cumplirían las obligaciones internacionales y nacionales que se han descrito en el apartado anterior de esta iniciativa.

Por su parte, esta Legislatura del Estado de Querétaro ya hizo lo propio, toda vez que el 3 de abril de 2023 se publicó en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, "La Sombra de Arteaga", la adición del Título Décimo "Del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación", que rige, desde entonces, en el Congreso del Estado de Querétaro.

Resulta además necesario destacar que Querétaro es el único estado de la república con sus tres poderes de gobierno certificados en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, lo que demuestra el compromiso de la entidad con la igualdad laboral y la no discriminación.

Además, el Instituto Queretano de las Mujeres ha tenido muy importantes resultados en materia de capacitación al funcionariado y población en general, pues de enero a noviembre de 2023, el Instituto ha impactado a más de 35 mil personas, a través de más de 1,148 talleres con temas tales como, prevención de la violencia comunitaria, masculinidades positivas, ABC de género, empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, procesos de sensibilización en materia del Protocolo contra el Acoso y Hostigamiento en el ámbito laboral.

En el ámbito laboral público, destaca que el Instituto ha capacitado a más de 1,226 personas servidoras públicas respecto del Protocolo contra el Acoso y Hostigamiento en el ámbito laboral.

Lo anterior demuestra que es factible, necesario y deseable que los poderes públicos cuenten con estos comités, con el protocolo y que la creación de estos provenga de las leyes que regulan la materia.

Cabe resaltar que la presente iniciativa se basa en lo que ya está previsto en el Protocolo expedido por el Instituto Queretano de las Mujeres, por lo que la intención no es cambiar lo que ya existe sino elevarlo a rango de ley para fortalecerlo y brindarle la permanencia que es indispensable para este tipo de disposiciones.

### **Propuesta**

El objetivo de esta iniciativa es, en este contexto, lograr que, al igual que en el caso de la Legislatura del Estado, en el Poder Ejecutivo y todas las autoridades de los poderes públicos de la entidad, también se prevea la existencia del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación.

### Impacto presupuestal

La propuesta no tiene impacto presupuestal.

### Cuadro comparativo

Por ello, con el afán de claridad, a continuación, se resume la propuesta antes referida:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<b>LEY ESTATAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA</b>	
<b>Artículo 19.</b> El hostigamiento sexual es el ejercicio abusivo del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas y visuales relacionadas con la sexualidad de la víctima, de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos.	<b>Artículo 19. ...</b>
Los Poderes del Estado y los Municipios deberán contar con protocolos que prevean los mecanismos necesarios para la acreditación, investigación y sanción de estas conductas, para el caso de que sean cometidas por servidores públicos, debiendo indefectiblemente el superior jerárquico dar vista al órgano de control respectivo.	<b>Se deroga</b>
<b>Artículo 20.</b> El acoso sexual es una forma de violencia en la que, sin existir una relación de subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. Se expresa en conductas verbales, físicas y visuales relacionadas con la sexualidad de la víctima, de connotación lasciva e independientemente de que se realice en uno o varios eventos.	<b>Artículo 20. ...</b>
No existe correlativo	Es obligación de los Poderes del Estado de Querétaro y de los Ayuntamientos de los Municipios, prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual y que por razón de género sea cometido por las personas servidoras públicas y el personal que se encuentre a su servicio, debiendo al efecto contar con un protocolo que institucionalice los mecanismos y establezca las estrategias necesarias para prevenir y atender estas conductas, así como conformar comités de

		igualdad laboral y no discriminación encargados de implementar las políticas integrales de la materia.
No existe correlativo		El Instituto Queretano de las Mujeres elaborará y emitirá un protocolo que institucionalice los mecanismos y establezca las estrategias necesarias para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género que se cometa en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, y la normativa que regule, de manera general y homologada, la operación de los comités de igualdad laboral y no discriminación en las dependencias y entidades del mismo.
No existe correlativo		Las personas servidoras públicas tendrán la obligación de informar a su superior jerárquico o al órgano interno de control de la dependencia o entidad a la cual se encuentren adscritas, cuando tengan conocimiento de la comisión en el ámbito laboral de la institución de conductas constitutivas de acoso u hostigamiento sexual o por razón de género.
Artículo 37. Corresponde al Instituto Queretano de las Mujeres:		Artículo 37. ...
I a la XIII. ...		I a la XIII. ...
XIV. Proporcionar representación legal a mujeres que manifiesten ser receptoras de violencia familiar, que se encuentren en situación de riesgo, vulnerabilidad económica y no cuenten con la posibilidad de pagar por estos servicios jurídicos a profesionales del derecho del ejercicio privado, debiendo auxiliarles en la tramitación de medidas de protección; y		XIV. Proporcionar representación legal a mujeres que manifiesten ser receptoras de violencia familiar, que se encuentren en situación de riesgo, vulnerabilidad económica y no cuenten con la posibilidad de pagar por estos servicios jurídicos a profesionales del derecho del ejercicio privado, debiendo auxiliarles en la tramitación de medidas de protección;
No existe correlativo		XV. Elaborar y emitir un protocolo que institucionalice los mecanismos y establezca las estrategias necesarias para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento que por razón de género se cometa en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, así como la normativa que regule, de manera general y homologada, la operación de los comités de igualdad laboral y no discriminación en las dependencias y entidades del mismo, y
XV. Las demás facultades y obligaciones que establece la presente Ley.		XVI. Las demás facultades y obligaciones que establece la presente Ley.



No existe correlativo		IV. Cuando las alteraciones, lesiones o daños sean infligidas en los órganos genitales femeninos o en las mamas, excluyendo aquellas que sean consecuencia de llevar a cabo un procedimiento médico por motivos de salud
<b>LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE QUERÉTARO</b>		
<b>Artículo 12.</b> Son instrumentos para la implementación de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, los siguientes:		<b>Artículo 12. ...</b>
I. El Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro; y		I. El Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro;
II. El Programa Estatal de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres.		II. El Programa Estatal de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; y
No existe correlativo		III. Los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación de las dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades.
<b>Artículo 17.</b> El Sistema se integrará de la siguiente manera:		<b>Artículo 17. ...</b>
I a II. ...		I a II. ...
No existe correlativo		III. La Secretaría de Desarrollo Social;
III. La Secretaría de Desarrollo Sustentable;		IV. La Secretaría de Desarrollo Sustentable;
IV. La Secretaría de Salud;		V. La Secretaría de Educación;
V. La Secretaría del Trabajo;		VI. La Secretaría de la Juventud;
VI. La Secretaría de Educación;		VII. La Secretaría de Salud;
VII. La Procuraduría General de Justicia del Estado de Querétaro;		VIII. La Secretaría del Trabajo;
VIII. La Secretaría de la Juventud;		IX. La Fiscalía General del Estado;
IX. La Comisión de Equidad de Género y Grupos Vulnerables del Poder Legislativo del Estado;		X. La Comisión de Equidad de Género y Grupos Vulnerables del Poder Legislativo del Estado;
X. El Tribunal Superior de Justicia del Estado de Querétaro; y		XI. El Tribunal Superior de Justicia del Estado de Querétaro; y
XI. Cuatro representantes de la sociedad civil e instituciones académicas		XII. Cuatro representantes de la sociedad civil e instituciones académicas
El Sistema sesionará de manera ordinaria como mínimo cada seis meses y de manera extraordinaria cuando sea convocado. Ejercerá sus funciones, en los términos del Reglamento de esta Ley.		...
No existe correlativo		<b>Capítulo Cuarto De los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación</b>
No existe correlativo		<b>Artículo 21 Bis.</b> Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro deberán contar con un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, que será el mecanismo para el



QUERÉTARO  
PODER LEGISLATIVO

LX  
LEGISLATURA

WWW.  
**Dulce**  
**Ventura.mx**  
Diputada Local

		diseño, implementación, vigilancia y seguimiento de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso o de hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, transversalizando la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva.
No existe correlativo		El Instituto Queretano de las Mujeres emitirá los protocolos y normativa que regule, de manera general y homologada, la operación del Comité en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.
No existe correlativo		Artículo 21 Ter. Las funciones del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación serán:
No existe correlativo		I. Promocionar y ejecutar actividades y estrategias para la prevención primaria de las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la dependencia o entidad, erradicando los factores que dan origen a la desigualdad y favoreciendo entornos laborales sanos;
No existe correlativo		II. Analizar los casos que se presenten y auxiliar a la probable víctima en la presentación de las denuncias ante las instancias que sean competentes, evitando en lo posible su revictimización;
No existe correlativo		III. Recibir las denuncias que sean interpuestas ante el Comité por la probable comisión de conductas constitutivas de acoso u hostigamiento en razón de género en la dependencia o entidad;
No existe correlativo		IV. Analizar las denuncias que reciba y dictar, en su caso, las medidas de protección que estime necesarias;
No existe correlativo		V. Turnar la denuncia y su informe, al Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad, en caso de que estime la probable comisión de algún acto que constituya falta administrativa;
No existe correlativo		VI. Llevar a cabo las acciones necesarias para allegarse de las pruebas necesarias para emitir una resolución en cada expediente. El Comité podrá entrevistar a la persona que sea señalada como responsable, en presencia de

		dos personas que fungirán como testigos de asistencia y, en caso de que aquella sea personal sindicalizado, en presencia, además, de la representación sindical que corresponda;
No existe correlativo		VII. Dar seguimiento y promover la implementación de los protocolos y normativa que expida el Instituto Queretano de las Mujeres en la materia;
No existe correlativo		VIII. Coadyuvar con las unidades administrativas de la dependencia o entidad para el cabal cumplimiento de las resoluciones dictadas por las autoridades competentes, en los que se haya emitido resolución firme en casos de acoso u hostigamiento en razón de género;
No existe correlativo		IX. Gestionar ante la persona titular de la dependencia o entidad, la capacitación de su personal;
No existe correlativo		X. Elaborar y aprobar los lineamientos específicos de funcionamiento del Comité;
No existe correlativo		XI. Supervisar que la Persona Consejera actúe de conformidad con la normativa aplicable;
No existe correlativo		XII. Llevar un registro de sus sesiones, de los acuerdos tomados en ellas y del seguimiento de los mismos;
No existe correlativo		XIII. Difundir información relativa a la prevención del acoso y del hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la dependencia o entidad, así como difundir información sobre los medios para la presentación de las denuncias correspondientes;
No existe correlativo		XIV. Sistematizar y analizar la información documental y estadística sobre los casos que se presenten al interior de la dependencia o entidad;
No existe correlativo		XV. Las demás que le otorguen ésta y otras leyes, así como los protocolos y normativa que al efecto emita el Instituto Queretano de las Mujeres.
No existe correlativo		Artículo 21 Quater. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación se integrará por:
No existe correlativo		I. La persona titular de la dependencia o Entidad, quien lo presidirá;

No existe correlativo		II. La persona que tenga atribuciones en materia de recursos humanos, quien fungirá como Secretaria Técnica;
No existe correlativo		III. La persona titular del Órgano Interno de Control;
No existe correlativo		IV. Al menos una persona consejera designada por la persona titular de la dependencia o entidad; y
No existe correlativo		V. Las siguientes personas designadas por la persona titular de la dependencia o entidad, en calidad de vocales:
No existe correlativo		a) Una persona representante del área jurídica de la dependencia o entidad;
No existe correlativo		b) El número de personas que sea necesario para que en el Comité estén representados todos los niveles jerárquicos de la dependencia o entidad.
No existe correlativo		Con excepción de la persona titular del Órgano Interno de Control y de la persona consejera, quienes solo tendrán derecho a voz, todas las demás tendrán derecho a voz y voto.
No existe correlativo		El Comité se deberá conformar equitativamente por mujeres y hombres y el número de sus integrantes será proporcional al número de personas trabajadoras en la dependencia o entidad.
No existe correlativo		La persona titular de la dependencia o entidad podrá nombrar como suplente permanente a una persona con nivel jerárquico inmediato inferior.
No existe correlativo		Las personas integrantes del Comité desempeñarán su encargo de manera honorífica y por lo tanto, no recibirán retribución, ni emolumento alguno, siendo responsables legales de los actos realizados en el ejercicio de sus funciones. Su encargo será por el plazo de un año, pudiendo ser designadas nuevamente para los periodos que sean necesarios.
No existe correlativo		La persona consejera será la encargada de orientar y acompañar, en su caso, a la probable víctima de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral. En cada dependencia o entidad se designará, al menos, una persona en esta función, quien deberá tener un nivel mínimo de jefatura de departamento o equivalente. Sus funciones se establecerán en el protocolo que al

		efecto emita el Instituto Queretano de las Mujeres.
<b>Artículo 25.</b> Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las entidades públicas deberán:	<b>Artículo 25. ...</b>	
I a la XI. ...	I a la XI. ...	
XII. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas que correspondan, los planes que apliquen en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; y	XII. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas que correspondan, los planes que apliquen en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;	
XIII. Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad de las empresas públicas.	XIII. Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad de las empresas públicas;	
No existe correlativo	XIV. Instalar Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación encargados de promover la igualdad de oportunidades y desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral, erradicar las prácticas discriminatorias e impulsar la institucionalización de los mecanismos para la igualdad sustantiva; y	
No existe correlativo	XV. Implementar mecanismos y estrategias para erradicar la violencia laboral y el acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, emitiendo los instrumentos normativos para prevenir, atender y sancionar estas conductas.	

Por lo anteriormente expuesto, sometemos a consideración de la LX Legislatura del Estado de Querétaro, la siguiente iniciativa con proyecto de:

### LEY

## **POR LA QUE SE REFORMA, DEROGA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LEY ESTATAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA Y DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE QUERÉTARO, EN MATERIA DE ACOSO Y HOSTIGAMIENTO POR RAZÓN DE GÉNERO**

**Artículo Primero.** Se reforma la fracción XIV, del artículo 37; se deroga el segundo párrafo del artículo 19 y se adiciona un segundo, tercer y cuarto párrafo al artículo 20, y una fracción XV al artículo 37, recorriéndose en su orden las subsiguientes, todos de la Ley Estatal de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; para quedar como sigue:

### **Artículo 19. ...**

**Se deroga**

**Artículo 20. ...**

**Es obligación de los Poderes del Estado de Querétaro y de los Ayuntamientos de los Municipios, prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual y que por razón de género sea cometido por las personas servidoras públicas y el personal que se encuentre a su servicio, debiendo al efecto contar con un protocolo que institucionalice los mecanismos y establezca las estrategias necesarias para prevenir y atender estas conductas, así como conformar comités de igualdad laboral y no discriminación encargados de implementar las políticas integrales de la materia.**

**El Instituto Queretano de las Mujeres elaborará y emitirá un protocolo que institucionalice los mecanismos y establezca las estrategias necesarias para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento por razón de género que se cometa en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, y la normativa que regule, de manera general y homologada, la operación de los comités de igualdad laboral y no discriminación en las dependencias y entidades del mismo.**

**Las personas servidoras públicas tendrán la obligación de informar a su superior jerárquico o al órgano interno de control de la dependencia o entidad a la cual se encuentren adscritas, cuando tengan conocimiento de la comisión en el ámbito laboral de la institución de conductas constitutivas de acoso u hostigamiento sexual o por razón de género.**

**Artículo 37. ...**

**I a la XIII. ...**

**XIV. Proporcionar representación legal a mujeres que manifiesten ser receptoras de violencia familiar, que se encuentren en situación de riesgo, vulnerabilidad económica y no cuenten con la posibilidad de pagar por estos servicios jurídicos a profesionales del derecho del ejercicio privado, debiendo auxiliarles en la tramitación de medidas de protección;**

**XV. Elaborar y emitir un protocolo que institucionalice los mecanismos y establezca las estrategias necesarias para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento que por razón de género se cometa en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus**

**entidades, así como la normativa que regule, de manera general y homologada, la operación de los comités de igualdad laboral y no discriminación en las dependencias y entidades del mismo, y**

**XVI.** Las demás facultades y obligaciones que establece la presente Ley.

**Artículo Segundo.** Se reforma la fracción II del artículo 12; las fracciones IV, V, VI, VII, VIII, IX, X y XI, del artículo 17; las fracciones XII y XIII, del artículo 25; se adiciona una fracción III al artículo 12; una fracción III y una fracción XII, al artículo 17; un Capítulo Cuarto "De los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación", al Título Cuarto "De la implementación de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres"; los artículos 21 Bis; 21 Ter y 21 Quáter; y las fracciones XIV y XV, al artículo 25; todos de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, para quedar como sigue:

**Artículo 12. ...**

- I.** El Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro;
- II.** El Programa Estatal de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres; y
- III. Los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación de las dependencias del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus Entidades.**

**Artículo 17. ...**

I a II. ...

- III. La Secretaría de Desarrollo Social;**
- IV. La Secretaría de Desarrollo Sustentable;**
- V. La Secretaría de Educación;**
- VI. La Secretaría de la Juventud;**
- VII. La Secretaría de Salud;**
- VIII. La Secretaría del Trabajo;**
- IX. La Fiscalía General del Estado;**
- X. La Comisión de Equidad de Género y Grupos Vulnerables del Poder Legislativo del Estado;**
- XI. El Tribunal Superior de Justicia del Estado de Querétaro; y**
- XII. Cuatro representantes de la sociedad civil e instituciones académicas**

...

**Capítulo Cuarto**  
**De los Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación**

**Artículo 21 Bis. Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro deberán contar con un Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, que será el mecanismo para el diseño, implementación, vigilancia y seguimiento de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar las conductas constitutivas de acoso o de hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro y sus entidades, transversalizando la perspectiva de género y el enfoque de igualdad sustantiva.**

**El Instituto Queretano de las Mujeres emitirá los protocolos y normativa que regule, de manera general y homologada, la operación del Comité en las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro.**

**Artículo 21 Ter. Las funciones del Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación serán:**

- I. Promocionar y ejecutar actividades y estrategias para la prevención primaria de las conductas constitutivas de acoso y hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la dependencia o entidad, erradicando los factores que dan origen a la desigualdad y favoreciendo entornos laborales sanos;**
- II. Analizar los casos que se presenten y auxiliar a la probable víctima en la presentación de las denuncias ante las instancias que sean competentes, evitando en lo posible su revictimización;**
- III. Recibir las denuncias que sean interpuestas ante el Comité por la probable comisión de conductas constitutivas de acoso u hostigamiento en razón de género en la dependencia o entidad;**
- IV. Analizar las denuncias que reciba y dictar, en su caso, las medidas de protección que estime necesarias;**
- V. Turnar la denuncia y su informe, al Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad, en caso de que estime la probable comisión de algún acto que constituya falta administrativa;**
- VI. Llevar a cabo las acciones necesarias para allegarse de las pruebas necesarias para emitir una resolución en cada expediente. El Comité podrá entrevistar a la persona que sea señalada como responsable, en presencia de dos personas que fungirán como testigos de asistencia y, en caso de que aquella sea personal sindicalizado, en presencia, además, de la representación sindical que corresponda;**



- VII. Dar seguimiento y promover la implementación de los protocolos y normativa que expida el Instituto Queretano de las Mujeres en la materia;
- VIII. Coadyuvar con las unidades administrativas de la dependencia o entidad para el cabal cumplimiento de las resoluciones dictadas por las autoridades competentes, en los que se haya emitido resolución firme en casos de acoso o hostigamiento en razón de género;
- IX. Gestionar ante la persona titular de la dependencia o entidad, la capacitación de su personal;
- X. Elaborar y aprobar los lineamientos específicos de funcionamiento del Comité;
- XI. Supervisar que la Persona Consejera actué de conformidad con la normativa aplicable;
- XII. Llevar un registro de sus sesiones, de los acuerdos tomados en ellas y del seguimiento de los mismos;
- XIII. Difundir información relativa a la prevención del acoso y del hostigamiento por razón de género en el ámbito laboral de la dependencia o entidad, así como difundir información sobre los medios para la presentación de las denuncias correspondientes;
- XIV. Sistematizar y analizar la información documental y estadística sobre los casos que se presenten al interior de la dependencia o entidad;
- XV. Las demás que le otorguen ésta y otras leyes, así como los protocolos y normativa que al efecto emita el Instituto Queretano de las Mujeres.

**Artículo 21 Quater. El Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación se integrará por:**

- I. La persona titular de la dependencia o Entidad, quien lo presidirá;
- II. La persona que tenga atribuciones en materia de recursos humanos, quien fungirá como Secretaría Técnica;
- III. La persona titular del Órgano Interno de Control;
- IV. Al menos una persona consejera designada por la persona titular de la dependencia o entidad; y
- V. Las siguientes personas designadas por la persona titular de la dependencia o entidad, en calidad de vocales:
  - a) Una persona representante del área jurídica de la dependencia o entidad;

- b) El número de personas que sea necesario para que en el Comité estén representados todos los niveles jerárquicos de la dependencia o entidad.

Con excepción de la persona titular del Órgano Interno de Control y de la persona consejera, quienes solo tendrán derecho a voz, todas las demás tendrá derecho a voz y voto.

El Comité se deberá conformar equitativamente por mujeres y hombres y el número de sus integrantes será proporcional al número de personas trabajadoras en la dependencia o entidad.

La persona titular de la dependencia o entidad podrá nombrar como suplente permanente a una persona con nivel jerárquico inmediato inferior.

Las personas integrantes del Comité desempeñarán su encargo de manera honorífica y por lo tanto, no recibirán retribución, ni emolumento alguno, siendo responsables legales de los actos realizados en el ejercicio de sus funciones. Su encargo será por el plazo de un año, pudiendo ser designadas nuevamente para los periodos que sean necesarios.

La persona consejera será la encargada de orientar y acompañar, en su caso, a la probable víctima de acoso y hostigamiento en razón de género en el ámbito laboral. En cada dependencia o entidad se designará, al menos, una persona en esta función, quien deberá tener un nivel mínimo de jefatura de departamento o equivalente. Sus funciones se establecerán en el protocolo que al efecto emita el Instituto Queretano de las Mujeres.

#### Artículo 25. ...

I a la XI. ...

XII. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas que correspondan, los planes que apliquen en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

XIII. Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad de las empresas públicas;

**XIV. Instalar Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación encargados de promover la igualdad de oportunidades y desarrollo de**

las mujeres en el ámbito laboral, erradicar las prácticas discriminatorias e impulsar la institucionalización de los mecanismos para la igualdad sustantiva; y

**XV. Implementar mecanismos y estrategias para erradicar la violencia laboral y el acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, emitiendo los instrumentos normativos para prevenir, atender y sancionar estas conductas.**

### RÉGIMEN TRANSITORIO

**Artículo Primero.** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, "La Sombra de Arteaga".

**Artículo Segundo.** Se derogan todas las disposiciones de igual o menor jerarquía que se opongan a esta Ley.

**Artículo Tercero.** El Instituto Queretano de las Mujeres deberá emitir los protocolos y la normativa necesaria para el cumplimiento de esta Ley en un plazo máximo de 180 días naturales.

**Artículo Cuarto.** Las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro deberán instalar sus respectivos Comités de Igualdad Laboral y No Discriminación a más tardar 90 días después de la entrada en vigor de los protocolos o normativa que al efecto emita el Instituto Queretano de las Mujeres.

**Artículo Quinto.** Envíese al titular del Poder Ejecutivo del Estado de Querétaro, para su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Querétaro, "La Sombra de Arteaga".

Dado en la sede del Poder Legislativo del Estado de Querétaro,  
a los 13 días del mes de diciembre de dos mil veintitrés

**Atentamente**

**Diputadas y Diputados del Grupo Legislativo del Partido Acción Nacional**

**Dip. Dulce Imelda Ventura Rendón**

**Dip. Luis Gerardo Angeles Herrera**

**Dip. Maricruz Arellano Dorado**



**LX**  
LEGISLATURA

www.  
**Dulce**  
**Ventura.mx**  
Diputada Local



**Dip. Enrique Antonio Correa Sada**



**Dip. Mariela del Rosario Morán Ocampo**



**Dip. Alejandrina Verónica Galicia Castañón**



**Dip. Germaín Garfias Alcántara**



**Dip. Uriel Garfias Vázquez**



**Dip. Ana Paola Lopez Birlain**



**Dip. Beatriz Guadalupe Marmolejo Rojas**



**Dip. Leticia Rubio Montes**



**Dip. Liz Selene Salazar Pérez**



**Dip. Guillermo Vega Guerrero**



**Dip. Antonio Zapata Guerrero**

Hoja de firmas de la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, en materia de acoso y hostigamiento por razón de género.



**LX**  
LEGISLATURA

www.  
**Dulce**  
**Ventura.mx**  
Diputada Local

**Diputada y Diputado del Grupo Legislativo del Partido Querétaro Independiente**

  
**Dip. Martha Daniela Salgado Márquez**

  
**Dip. Manuel Pozo Cabrera**

Hoja de firmas de la Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma, deroga y adiciona diversas disposiciones de la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres del Estado de Querétaro, en materia de acoso y hostigamiento por razón de género.