



LXIV
LEGISLATURA
 H. CONGRESO DEL
 ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



PODER LEGISLATIVO
 LXIV Legislatura



2018-2021

"2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer"

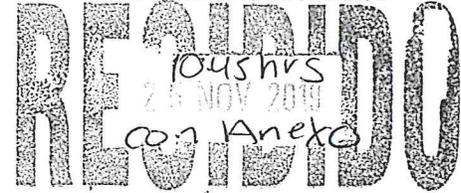
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA



San Raymundo Jalpan, Oax., a 25 de noviembre de 2019

ASUNTO: SE REMITE INCIATIVA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA



SECRETARÍA DE SERVICIOS
 PARLAMENTARIOS

LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLES ILLESCAS
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
PRESENTE

Por instrucciones de la Diputada Rocío Machuca Rojas, perteneciente al Grupo Parlamentario de MORENA, de la LXIV Legislatura Constitucional del H. Congreso del Estado de Oaxaca, respetuosamente, remito a usted Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que:

SE REFORMAN LA FRACCIÓN IX Y XIII, ADICIONÁNDOSE LAS FRACCIONES II, III, IV Y V, ORDENÁNDOSE LAS SUBSECUENTES DEL ARTÍCULO 5; SE ADICIONA LA FRACCIÓN VIII, RECORRIÉNDOSE LA SUBSECUENTE DEL ARTÍCULO 19, LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 21; RECORRIÉNDOSE LA SUBSECUENTE; SE REFORMA LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 25; SE REFORMA EL INCISO B), C) Y E) DE LA FRACCIÓN XI Y LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 26, TODOS DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE OAXACA

A efecto de que tenga a bien incluirlo en el orden del día de la próxima sesión ordinaria de esta Legislatura, para su aprobación como de urgente y obvia resolución.

ATENTAMENTE

SAN RAYMUNDO JALPAN, A 25 DE NOVIEMBRE DE 2019



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA

DIP. ROCÍO MACHUCA ROJAS

LIC. CALIPSO MEJÍA LOPEZ
SECRETARÍA TÉCNICA

San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca, a 19 de noviembre del 2019

DIP. JORGE OCTAVIO VILLACAÑA JIMÉNEZ

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA LXIV LEGISLATURA CONSTITUCIONAL

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA

PRESENTE

La que suscribe, Diputada ROCÍO MACHUCA ROJAS, integrante la LXIV Legislatura del Congreso del Estado e integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; y 54 fracción I, del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca y demás correlativos y aplicables, someto a consideración del Pleno de esta Soberanía, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LA FRACCIÓN IX Y XIII, ADICIONÁNDOSE LAS FRACCIONES II, III, IV Y V, ORDENÁNDOSE LAS SUBSECUENTES DEL ARTÍCULO 5; SE ADICIONA LA FRACCIÓN VIII, RECORRIÉNDOSE LA SUBSECUENTE DEL ARTÍCULO 19, LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 21; RECORRIÉNDOSE LA SUBSECUENTE; SE REFORMA LA FRACCIÓN IV DEL ARTÍCULO 25; SE REFORMA EL INCISO B), C) Y E) DE LA FRACCIÓN XI Y LA FRACCIÓN XII DEL ARTÍCULO 26, TODOS DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE OAXACA;** de conformidad con la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. El fuerte crecimiento de la participación laboral femenina es uno de los cambios socioeconómicos más importantes del último medio siglo; de acuerdo a datos del INEGI, en 2018, la Población Económicamente Activa (PEA) en México se conformó de 54.7 millones de personas, las cuales estuvieron trabajando o buscando empleo. Cerca del 60% fueron hombres y otro 40% mujeres.



“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

2. Los datos más recientes que dan detalle sobre la situación laboral general de las mujeres en México señalan que:

- a. La edad promedio de las mexicanas que participan activamente en la búsqueda de empleo o se encuentran trabajando, es de 38 años, con un grado de escolaridad equivalente a un bachillerato trunco. La jornada laboral de las mujeres ocupadas es de 40 horas y éstas perciben un ingreso de 25 pesos por hora.
- b. A nivel nacional, poco más del 66% de las trabajadoras subordinadas y remuneradas cuenta con prestaciones laborales, casi el 56% tiene acceso a las instituciones de salud y el 57.5% labora con un contrato escrito.
- c. 15.1% en promedio a nivel nacional, de las personas ocupadas laboró en condiciones críticas, trabajando menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a ellas, trabajando más de 35 horas semanales ganando menos del salario mínimo al mes o trabajando más de 48 horas a la semana ganando como máximo dos salarios mínimos. Para las mujeres de Chiapas (26%), Tlaxcala (21%) y Oaxaca (20%) el trabajo en condiciones críticas es más recurrente.

No sólo en estas entidades, sino a nivel nacional, el ámbito laboral sigue representando un reto para las mujeres. Las diferencias salariales siguen existiendo y la igualdad de oportunidades sigue siendo un reto. La segregación ocupacional y salarial, producto de la discriminación hacia las mujeres en razón de género, así como el lenguaje sexista, persiste en el ambiente laboral en mexicano.

3. Estas diferencias se dan con independencia de que se trabaje en el sector público o privado. De acuerdo al Boletín del INEGI “Estadísticas a propósito del Día de la Administración Pública”, en 2016 había 4.2 millones de servidores públicos trabajando en las diferentes instituciones de las administraciones públicas de México, el 39% laboraba en el ámbito federal y el 61% en las administraciones estatales.

Algunas de las principales conclusiones del Boletín respecto de la situación laboral de las mujeres en la Administración Pública son las siguientes:

- a. **Baja ocupación laboral:** Si bien se encontró una proporción similar de hombres y mujeres laborando en la administración pública federal y en las entidades federativas, al centrarnos en las instituciones de los gobiernos



“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

estatales se observó que en la Ciudad de México, Oaxaca y Chiapas de cada 10 servidores públicos, 6 eran hombres.

b. **Escasa participación en puestos de toma de decisiones:** Al analizar la distribución de los puestos de dirección, apenas uno de cada cuatro titulares de esas dependencias eran mujeres, y en Oaxaca esta razón fue 2 de cada 10 funcionarios titulares.

c. **Inequidad salarial.** Por entidad federativa, en la mayoría de las entidades las diferencias de género se registraron en los rangos de ingresos más altos, principalmente en las remuneraciones de más de 20 mil pesos mensuales. En Oaxaca, solo el 4% de las mujeres, gana más de 20 mil pesos.

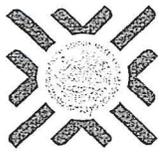
Lo descrito con anterioridad, muestra las serias desigualdades de género que persisten en los mercados de trabajo de nuestra región y en México, así como la falta de condiciones adecuadas para que las mujeres se desarrollen en el área laboral, lo cual representa un gran obstáculo para poder lograr un mejor desarrollo humano, social y económico de México y Oaxaca.

4. Por ello, la presente iniciativa busca fundamentar en el sistema normativo local, la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, como una medida afirmativa que permita promover de manera independiente y apegada a las leyes, el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de la Administración Pública Estatal, con el objeto de erradicar la cultura y las prácticas sociales que excluyen o que dan trato desigual a las personas.

II. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

1. El derecho a la no discriminación en México, tal y como está reconocido en la Constitución y distintos tratados internacionales, proscribire la discriminación en todos los ámbitos, lo cual incluye la prohibición en lo laboral aunado al artículo 4o Constitucional, por el que se establece la igualdad entre la mujer y el hombre ante la ley y el artículo 5o que otorga la libertad de elegir profesión y el artículo 123, está claro que existen disposiciones claras en cuanto a la igualdad laboral:

“Artículo 1o.- Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el



“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas...

Artículo 4o.- *La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia...*

Artículo 5o. *A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...*

Artículo 123. *Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley (...)*

I a VI ...

VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

*...
”*

En este sentido, los derechos humanos generan los siguientes principios obligatorios para el Estado Mexicano: respeto, protección, garantía o cumplimiento y su promoción. Es importante señalar que la sustanciación de estos principios formales, implica el combate a la violencia institucional y la discriminación, favoreciendo la consolidación y mejora del mercado laboral, basado en la igualdad, así como el pleno respeto y garantía de los derechos humanos.

2. No obstante, las mujeres, las personas con discapacidad, los indígenas y la comunidad LGBTTI, son los sectores más vulnerables para la discriminación laboral, por citar algunos datos, en México, las mujeres ganan en promedio 34.2 por ciento menos que los hombres, de acuerdo con datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre por su trabajo, las mujeres perciben 65.8 pesos. Al mismo tiempo, las mujeres en el ámbito laboral tienen 7 por ciento menos probabilidad de no tener seguro médico
3. De manera efectiva, la discriminación que sufren las mujeres dentro del mercado laboral por el simple hecho de serlo, ha provocado que, en su mayoría, obtengan empleos a corto plazo o en la informalidad y sin prestaciones de ley, lo que persiste como un obstáculo para la autonomía económica de las mujeres y la superación de la pobreza y la desigualdad. Un efecto directo de esta situación es la brecha salarial entre mujeres y hombres, la cual, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), será hasta el 2087 cuando mujeres y hombres puedan tener un salario similar a trabajo igual, ya que actualmente los varones ganan 23 por ciento más que éstas, sin contar los roles de cuidado que tiene que ejercer la mujer en el hogar.



“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

4. Refuerza el razonamiento anterior, las recomendaciones emitidas en el noveno informe periódico de México, realizado por el Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹, que insta a que el Estado Mexicano:

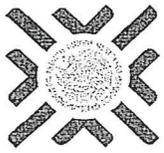
- a) *Adopte medidas para aumentar el acceso de las mujeres al mercado de trabajo formal y promueva su empleo en sectores mejor remunerados tradicionalmente reservados a los hombres, y cree oportunidades de empleo para los grupos desfavorecidos de mujeres, adoptando medidas especiales de carácter temporal de conformidad con el artículo 4.1, de la Convención y su recomendación general núm. 25;*
- b) *Aplique el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT e intensifique sus esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género, entre otras cosas adoptando nuevas medidas como los métodos analíticos de clasificación y evaluación de puestos neutros en cuanto al género, y la realización periódica de encuestas sobre remuneraciones;*
- c) *Vigile y haga cumplir las leyes de protección y promoción de las licencias de maternidad, aumente los incentivos para que los hombres ejerzan su derecho a la licencia parental y agilice la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes y adecuados;*
- d) *Reforme la Ley Federal del Trabajo para dar cobertura a los trabajadores domésticos, realice inspecciones de trabajo periódicas en domicilios privados y ratifique el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT con carácter prioritario.*

5. También es preciso, señalar que de acuerdo al informe “Trabajo Decente e Igualdad de Género”², ONU Mujeres en colaboración con la OIT señaló:

“Los Estados que han ratificado los principales Convenios contra la discriminación deberían revisar y adecuar la legislación nacional a estos para que sea más efectiva, con el objetivo de permitir que las mujeres compitan en condiciones de mayor justicia en el mercado de trabajo.

¹ Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Disponible en: <file:///C:/Users/H.%20Congreso/Downloads/N1823803.pdf>

² Trabajo decente e igualdad de género Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT, 2013, Chile. Disponible en : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf



(...)

Es aconsejable identificar los vacíos normativos más importantes en materia de desigualdad y discriminación por género en el mercado laboral, así como promover la formulación de nuevas leyes y/o reglamentar las ya existentes..."

6. Como parte del combate a esta situación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, impulsó la creación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, la cual ha tenido tres versiones 2009, 2012 y 2015. Para la versión de la Norma Mexicana 2015, se estableció un Convenio de Colaboración para la mejora de la norma con el INMUJERES y el CONAPRED con la finalidad de promover la igualdad laboral y la no discriminación.

Así, la NMX-R-025-SCFI-2015 establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación; para obtenerlo, se aplica una auditoría de tercera parte, en donde se verifica que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de la Norma.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.

Reconociendo que alcanzar la igualdad sustantiva es un proceso que requiere la transformación de la cultura organizacional, uno de los principios de la certificación en esta Norma es la progresividad, misma que se aplica a través de la mejora continua hacia el logro de los resultados óptimos.

7. Es claro que los objetivos anteriores de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, necesitan para poder realizarse de manera efectiva la correspondiente adecuación legislativa en Oaxaca, Por ello, como integrante del Poder Legislativo, considero necesario adecuar dos importantes instrumentos legales: la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca y la Ley Estatal de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de Género, considerando que entre los principales objetivos de esta legislación se



"2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer"

encuentra el proteger y garantizar los derechos de las mujeres a laborar en condiciones de igualdad y sin discriminación por razón de género.

8. Por lo anterior propongo:

1. Armonización del Glosario de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca de acuerdo a la Ley General de Igualdad; con el objetivo de proporcionar un manejo adecuado y de conceptos y definiciones utilizados en forma recurrente por los legisladores, asesores jurídicos, especialistas y público interesado.
2. La incorporación de prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores de conformidad con lo dispuesto por la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

9. Para un mejor entendimiento de la propuesta se presenta el siguiente cuadro:

Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca	
Texto Actual	Texto Normativo Propuesto
I. Acciones Afirmativas. - Son el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio o de promoción encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres;	I. Acciones Afirmativas. Son el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio o de promoción encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres;
II. La Secretaría. - La Secretaría de las Mujeres de Oaxaca;	II. Accesibilidad. Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios;
III. Ley. - Es la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca;	III. Acciones afirmativas: Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los
IV. Empoderamiento. - Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a una toma de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio pleno de todos sus derechos y libertades;	
V. Estereotipo Sexual. - Es una idea fija y rígida que se perpetúa a través de las características y conductas que se presuponen propias del sexo femenino y del sexo masculino;	
VI. Política de Igualdad. - Es la Política Estatal en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres;	
VII. Programa. - Es el Programa Estatal para la igualdad entre Mujeres y Hombres;	
VIII. Sistema. - Es el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; y	



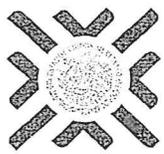
"2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer"

- IX. Transversalidad de Género. - La incorporación de la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales, en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe;
- X. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;
- XI. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;
- XII. Igualdad de Género. - Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;
- XIII. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales
- XIV. Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la
- principios de justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley;
- IV. Desigualdad Salarial. Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" (artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo);
- V. Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;
- También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;
- VI. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la



igualdad de género.

- mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;
- VII. Empoderamiento. Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a una toma de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio pleno de todos sus derechos y libertades;
 - VIII. Estereotipo Sexual. Es una idea fija y rígida que se perpetúa a través de las características y conductas que se presuponen propias del sexo femenino y del sexo masculino;
 - IX. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;
 - X. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
 - XI. Inclusión Laboral. Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo;
 - XII. Ley. Es la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca;
 - XIII. Perspectiva de Género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre



"2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer"

Artículo 19.- A la Secretaría le corresponderá:
 I a VII...

Artículo 21.- El Sistema tiene los siguientes objetivos:

- I. Asegurar a través de medidas afirmativas la igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de todo tipo de discriminación;
- II. Coadyuvar en la eliminación de estereotipos que fomentan la violencia de género en la sociedad;
- III. Promover el desarrollo de programas y acciones que estimulen la igualdad entre mujeres y hombres; y

los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;

- XIV. Política de Igualdad. Es la Política Estatal en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- XV. Programa. Es el Programa Estatal para la igualdad entre Mujeres y Hombres;
- XVI. Sistema. Es el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- XVII. Secretaría. La Secretaría de las Mujeres de Oaxaca;
- XVIII. Transversalidad de Género. **Proceso que permite garantizar** la incorporación de la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales, en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe;

Artículo 19.- A la Secretaría le corresponderá:
 I a VII...

VIII. Garantizar mediante las medidas y acciones afirmativas necesarias, la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en todos los centros de trabajo públicos y sociales del Estado de Oaxaca.

IX. Las demás que se requieran para el cumplimiento de los objetivos del Sistema.

Artículo 21.- El Sistema tiene los siguientes objetivos:

- I. Asegurar a través de medidas afirmativas la igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de todo tipo de discriminación;
- II. Coadyuvar en la eliminación de estereotipos que fomentan la violencia de género en la sociedad;
- III. Promover el desarrollo de programas y acciones que estimulen la igualdad entre



“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

IV. Contribuir al adelanto y empoderamiento de las mujeres

mujeres y hombres;

IV. Contribuir al adelanto y empoderamiento de las mujeres; y

V. **Impulsar la certificación todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en el Estado de Oaxaca de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en.**

Artículo 25.- Son objetivos de la Política de Igualdad y del Programa en la vida económica:

Artículo 25.- Son objetivos de la Política de Igualdad y del Programa en la vida económica:

I. Inclusión en los presupuestos y puntual aplicación de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

I. Inclusión en los presupuestos y puntual aplicación de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

II. Fomento de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;

II. Fomento de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;

III. Impulso de liderazgos igualitarios, y;

III. Impulso de liderazgos igualitarios,

IV. Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres

IV. Establecimiento de medidas para **garantizar el acceso de las mujeres al empleo, la incorporación de la perspectiva de género** y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 26.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes y organismos públicos, garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, (...) para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

Artículo 26.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes y organismos públicos, garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, (...) para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a X

I. a X

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su cumplimiento.

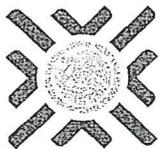
a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su cumplimiento.

b) La integración de la plantilla laboral que deberá integrarse al menos del cuarenta por ciento de un mismo género y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.

b) La integración de la plantilla laboral que deberá integrarse al menos del cuarenta por ciento de un mismo género y el **cincuenta** por ciento del total **correspondiente** a mujeres que ocupen puestos directivos.

c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes, hasta el ingreso del personal.

c) La aplicación de procesos con **perspectiva de género y no discriminación** en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación laboral



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



2018-2021

“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;

e) Promover condiciones de trabajo que eviten el hostigamiento y acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y;

XII. Asegurar que las autoridades laborales supervisen la puesta en práctica de las medidas a favor de la igualdad y no discriminación, promoviendo igual salario por igual trabajo

d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;

e) Promover condiciones de trabajo que eviten el hostigamiento y acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación,

e) Promover prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores de conformidad con lo señalado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y;

XII. Asegurar que las autoridades laborales supervisen la puesta en práctica de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como acciones afirmativas a favor de la igualdad y no discriminación, promoviendo igual salario por igual trabajo

III. FUNDAMENTO LEGAL

1. Refuerza lo planteado con anterioridad lo establecido por el artículo 14 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que señala:

Artículo 14.- *Los Congresos de los Estados, con base en sus respectivas Constituciones, y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con arreglo a su Estatuto de Gobierno, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.*

2. Así como lo señalado por el artículo 11 del artículo 12 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca:

Artículo 12.- (...)

El Estado y los municipios promoverán normas, políticas y acciones para alcanzar igualdad entre hombres y mujeres, en todos los ámbitos; incorporarán la perspectiva de género en programas y capacitarán a los servidores públicos para su obligatoria aplicación en todas las instancias de Gobierno de los distintos niveles. y.

3. De igual forma, la incorporación de normas específicas para fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres son acordes a el mandato de la OIT respecto a promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.³

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración del pleno de ésta LXIV Legislatura del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, la siguiente Iniciativa con Proyecto de:

DECRETO:

PRIMERO. – Se reforman la fracción IX y XIII, adicionándose las fracciones II, III, IV y V, ordenándose las subsecuentes del artículo 5 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, para quedar como sigue:

- I. **Acciones Afirmativas.** Son el conjunto de medidas de carácter temporal, correctivo, compensatorio o de promoción encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres;
- II. **Accesibilidad.** Todos aquellos lugares del centro de trabajo, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, con o sin mobiliario, maquinaria o equipo, que permiten a los trabajadores con discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar actividades de producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios;
- III. **Acciones afirmativas:** Son las medidas especiales, específicas y de carácter temporal, a favor de personas o grupos en situación de discriminación, cuyo objetivo es corregir situaciones patentes de desigualdad en el disfrute o ejercicio de derechos y libertades, aplicables mientras subsistan dichas situaciones. Se adecuarán a la situación que quiera remediarse, deberán ser legítimas y respetar los principios de

³ Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/program/dwcp/lang--en/index.htm>



justicia y proporcionalidad. Estas medidas no serán consideradas discriminatorias en términos del artículo 5 de la presente Ley;

IV. Desigualdad Salarial. Es la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual" (artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo);

V. Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

VI. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;

VII. Empoderamiento. Proceso por medio del cual las mujeres transitan de cualquier situación de opresión, desigualdad, discriminación, explotación o exclusión a una toma de conciencia, autodeterminación y autonomía, el cual se manifiesta en el ejercicio pleno de todos sus derechos y libertades;

VIII. Estereotipo Sexual. Es una idea fija y rígida que se perpetúa a través de las características y conductas que se presuponen propias del sexo femenino y del sexo masculino;

IX. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

X. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

XI. Inclusión Laboral. Es la creación de condiciones favorables para la participación de personas en situación de vulnerabilidad dentro del mercado laboral sin discriminación y con igualdad de oportunidades en el acceso, permanencia, remuneración y ascenso en el empleo;



“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

- XII. Ley. Es la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca;
- XIII. **Perspectiva de Género. Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones;**
- XIV. Política de Igualdad. Es la Política Estatal en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- XV. Programa. Es el Programa Estatal para la igualdad entre Mujeres y Hombres;
- XVI. Sistema. Es el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- XVII. Secretaría. La Secretaría de las Mujeres de Oaxaca;
- XVIII. Transversalidad de Género. **Proceso que permite garantizar la** incorporación de la perspectiva de género en la legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales, en las instituciones públicas y privadas, con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe.

SEGUNDO. – Se adiciona la fracción VIII, recorriéndose la subsecuente del artículo 19, la fracción V del artículo 21; recorriéndose la subsecuente; se reforma la fracción IV del artículo 25; se reforma el inciso b), c) y e) de la fracción XI y la fracción XII del artículo 26 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, para quedar como sigue:

Artículo 19.- A la Secretaría le corresponderá:

I a VII...

VIII. Garantizar mediante las medidas y acciones afirmativas necesarias, la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación en todos los centros de trabajo públicos y sociales del Estado de Oaxaca.

IX. Las demás que se requieran para el cumplimiento de los objetivos del Sistema.

Artículo 21.- El Sistema tiene los siguientes objetivos:

- I. Asegurar a través de medidas afirmativas la igualdad entre mujeres y hombres y erradicación de todo tipo de discriminación;
- II. Coadyuvar en la eliminación de estereotipos que fomentan la violencia de género en la sociedad;
- III. Promover el desarrollo de programas y acciones que estimulen la igualdad entre mujeres y hombres;
- IV. Contribuir al adelanto y empoderamiento de las mujeres; y

“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

V. Impulsar la certificación todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en el Estado de Oaxaca de conformidad con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Artículo 25.- Son objetivos de la Política de Igualdad y del Programa en la vida económica:

- I. Inclusión en los presupuestos y puntual aplicación de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;
- II. Fomento de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;
- III. Impulso de liderazgos igualitarios,
- IV. Establecimiento de medidas para **garantizar** el acceso de las mujeres al empleo, **la incorporación de la perspectiva de género** y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Artículo 26.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes y organismos públicos, garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, (...) para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a X

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

- a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su cumplimiento.
- b) La integración de la plantilla laboral que deberá integrarse al menos del cuarenta por ciento de un mismo género y **el cincuenta por ciento del total correspondiente** a mujeres que ocupen puestos directivos.
- c) La aplicación de **procesos con perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación laboral.**
- d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral.
- e) Promover condiciones de trabajo que eviten el hostigamiento y acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación.
- e) Promover prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores de conformidad con lo señalado en **la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, y;**

XII. Asegurar que las autoridades laborales supervisen la puesta **en práctica de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, así como acciones afirmativas** a favor de la igualdad y no discriminación, promoviendo igual salario por igual trabajo.



TRANSITORIOS:

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su ubicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

SEGUNDO. - El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en uso de sus facultades legales, podrá a través de sus órganos dar seguimiento al cumplimiento de las disposiciones legales aprobadas en el presente Decreto.

TERCERO. - La Secretaria General de Gobierno del Estado de Oaxaca, girará circular para notificar el contenido de la presente disposición a partir de su notificación correspondiente a todas las dependencias públicas del Gobierno.

CUARTO. - Las autoridades en su respectivo ámbito de competencia, contarán con un plazo de un año contado a partir de la vigencia del presente Decreto, para modificar las disposiciones reglamentarias o cualquier otro ordenamiento aplicable, a fin de lograr el cabal cumplimiento y objetivo del presente Decreto.

Dado en la sede del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca,
San Raymundo Jalpan a 25 de noviembre de 2019.

ATENTAMENTE

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

DIP. ROCÍO MACHUCA ROJAS

DIPUTADA ROCÍO MACHUCA ROJAS