



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

RECIBIDO
12:46d
09 FEB. 2021

DIRECCIÓN DE APOYO
LEGISLATIVO

San Raymundo Jalpan, Oaxaca, 06 de febrero de 2021.
ASUNTO: Se presenta proposición con punto de acuerdo de urgente y obvia resolución.

PODER LEGISLATIVO
DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA

LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLES ILLESCAS,
TITULAR DE LA SECRETARÍA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS, DEL HONORABLE CONGRESO
DEL ESTADO DE OAXACA

RECIBIDO
09 FEB. 2021
12:37H25

SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

Con fundamento en el artículo 30, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en estrecha relación con los diversos 60, fracción II, y 61, fracción III, del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; adjunto al presente libelo de manera impresa y en formato digital, la **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LOS 570 AYUNTAMIENTOS DE LOS MUNICIPIOS DE NUESTRA ENTIDAD FEDERATIVA, A EFECTO DE QUE REALICEN LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, CON LA FINALIDAD DE 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.**

Lo anterior para el trámite legislativo correspondiente; seguro de la respuesta favorable al presente memorial, le reitero mi consideración distinguida.

ATENTAMENTE

"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN"

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO, ES LA PAZ"

DIP. SAÚL RUBÉN DÍAZ BAUTISTA

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

DIPUTADO

ARSENIO LORENZO MEJÍA GARCÍA,
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO.

DIPUTADO SAÚL RUBÉN DÍAZ BAUTISTA, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 30, fracción I, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en estrecha relación con los diversos 60, fracción II, y 61, fracción III, del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; someto a consideración ante esta Soberanía, la presente **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LOS 570 AYUNTAMIENTOS DE LOS MUNICIPIOS DE NUESTRA ENTIDAD FEDERATIVA, A EFECTO DE QUE REALICEN LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, CON LA FINALIDAD DE 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;** lo anterior, con base en los siguientes:

CONSIDERANDOS

La noción de igualdad se desprende directamente de la unidad de naturaleza del género humano y es inseparable de la dignidad esencial de la persona, frente a la

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

cual es incompatible toda situación que, por considerar superior a un determinado grupo, conduzca a tratarlo con privilegio; o que, a la inversa, por considerarlo inferior, lo trate con hostilidad o de cualquier forma lo discrimine del goce de derechos que sí se reconocen a quienes no se consideran incursos en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza¹.

En este contexto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos², ha estipulado que la no discriminación, junto con la igualdad ante la ley y la igual protección de la ley a favor de todas las personas, son elementos constitutivos de un principio básico y general relacionado con la protección de los derechos humanos. Asimismo³, estipula que el principio de igualdad y no discriminación posee un carácter fundamental para la salvaguarda de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno. Por consiguiente, los Estados tienen la obligación de no introducir en su ordenamiento jurídico regulaciones discriminatorias, de eliminar de dicho ordenamiento las regulaciones de carácter discriminatorio y de combatir las prácticas discriminatorias.

Ahora bien, Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, desde la reforma de 2001, introdujo en el último párrafo del artículo 1° la cláusula de no discriminación, en este sentido, el texto actual de dicho artículo, en la parte conducente, establece lo siguiente:

"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,

¹ Corte IDH. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización. Opinión Consultiva OC-4/84 de 19 de enero de 1984. Serie A No. 4.

² Corte IDH. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 de septiembre de 2003. Serie A No. 18

³ Ibidem.

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

el 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".

Como es sabido, la discriminación representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones no sólo desventajosas sino contrarias a la dignidad de la persona.

El concepto de discriminación, aunque manifestación del principio de igualdad, tiene un contenido más específico y se refiere a la llamada tutela antidiscriminatoria, que impone una paridad de trato, evitando o suprimiendo ciertas diferencias de trato socialmente existentes, cuyo carácter *odioso* se reconoce como contrario a la dignidad humana.

La discriminación opera, en última instancia, como un instrumento de segregación social en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente pueden abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas.

Ahora bien, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en sus artículos 1 y 2, enuncia como cuestión de orden público y de interés social prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1º de la Constitución Federal, asignándole al Estado el promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

Así como, que los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos, pues el artículo 9º de la Ley en comento, refiere que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

Sin embargo, la discriminación sigue siendo una de las prácticas socialmente persistente de forma directa o indirecta dentro de los centros de trabajo a nivel internacional y nacional; en México 3.5 millones de mujeres asalariadas de 15 años y más han sufrido discriminación laboral sólo por ser mujeres.

Las formas de discriminación son diversas, por ejemplo: 10.3% considera que ha tenido menores oportunidades de ascenso que un hombre, 9.2% declara que ha recibido menor salario que un hombre que hace el mismo trabajo o está en el mismo puesto y a 5.8% le han impedido realizar ciertas funciones porque están "reservadas para los hombres"⁴.

En el año dos mil quince, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) registró 957 ingresos de quejas relacionadas con particulares, de las cuales 42% se presentaron en centros de trabajo. En cuanto a expedientes relacionados con servidores públicos, la misma institución admitió 536 reclamaciones o quejas, destacando el ámbito laboral con el 22%.

⁴ Consultable en el siguiente enlace electrónico:
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN3_2018.pdf

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

Es por ello, que el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, el Instituto Nacional de las Mujeres, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, conjuntaron esfuerzos a fin de generar una herramienta en común, con el afán de recuperar la experiencia del Modelo de Equidad de Género, de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, y de la Guía de Acción contra la Discriminación "Institución Comprometida con la Inclusión", dando como resultado, la emisión de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación.

La cual 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 que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. 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.

Siendo su campo de aplicación los centros de trabajo del sector público, privado y social, de cualquier tamaño, rama económica o giro que se encuentren ubicados en la República Mexicana; es por ello que el presente punto de acuerdo, tiene como finalidad exhortar a los 570 Ayuntamientos de los Municipios de nuestra Entidad Federativa, a efecto de que realicen la certificación correspondiente, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación, con la finalidad de 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.

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

Con la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación se podrá tener acceso a los siguientes beneficios:

- Ratificar el compromiso del centro de trabajo con la sociedad al respetar los **derechos laborales de su personal y promover buenas prácticas con proveedores, actores clave y personas beneficiarias.**
- Obtener mayor impacto en la cadena de valor del centro de trabajo.
- Obtener puntos en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, en los términos del artículo 14 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público.
- Fortalecer la pertenencia, lealtad y compromiso con el centro de trabajo por parte del personal.
- Consolidar la cultura directiva y laboral en la que se respeta la diversidad y se proporciona igualdad de trato, de oportunidades, de remuneración y de beneficios.
- Reafirmar su compromiso con el personal al contar con prácticas laborales que facilitan la corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal que fortalecen el desempeño y la lealtad.
- Aportar mayor confianza e interés en el centro de trabajo para atraer talentos.

Los empleados y las empleadas se beneficiarán en:

- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- El fortalecimiento de su desarrollo personal y profesional.

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

Por otra parte, la sociedad en general también se beneficiará:

- Con el fortalecimiento de los valores y derechos humanos que aplicarán y promoverán indirectamente los centros de trabajo, las empleadas y empleados.
- **Se identificará el compromiso de los centros de trabajo con la igualdad laboral y la no discriminación.**
- Se contará gradualmente con mayor número de locales e instalaciones accesibles para personas con discapacidad y personas adultas mayores.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración esta Soberanía la siguiente proposición con punto de acuerdo, con el carácter **DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN**, en los siguientes términos:

**LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA:**

ACUERDA:

ÚNICO. La Sexagésima Cuarta Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, exhorta respetuosamente a los 570 Ayuntamientos de los Municipios de nuestra Entidad Federativa, a efecto de que realicen la certificación correspondiente, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en igualdad laboral y no discriminación, con la finalidad de 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



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA
EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

"2021. AÑO DEL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL DE SALUD, POR LA LUCHA CONTRA EL VIRUS SARS-CoV2, COVID 19"

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.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo surtirá sus efectos a partir de la fecha de su aprobación.

SEGUNDO. Remítase a las autoridades correspondientes para los efectos legales y administrativos procedentes.

Dado en la sede del H. Congreso del Estado, San Raymundo Jalpan, Oaxaca, a ocho de febrero de dos mil veintiuno.

ATENTAMENTE

"SUFRAGIO EFECTIVO, NO REELECCIÓN"

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"

DIP. SAÚL RUBÉN DÍAZ BAUTISTA

LA PRESENTE HOJA DE FIRMA CORRESPONDE A LA PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN, POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LOS 570 AYUNTAMIENTOS DE LOS MUNICIPIOS DE NUESTRA ENTIDAD FEDERATIVA, A EFECTO DE QUE REALICEN LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE, EN LA NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015, EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN, CON LA FINALIDAD DE 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.