

"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

San Raymundo Jalpan a 16 de Marzo del 2021

Asunto: Se remite Iniciativa


Lic. Jorge Abraham González Illescas
Secretario de Servicios Parlamentarios del
H. Congreso del Estado de Oaxaca
Edificio.

Por instrucciones de la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis, integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la LXIV Legislatura Constitucional, adjunto al presente, Iniciativa por la que se reforman diversos marcos normativos en materia de igualdad salarial, para que sea incluida en la orden del día de la sesión ordinaria del Pleno Legislativo.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo.

Atentamente


Licda. Flor de María Arellanes Luna
Asesora Jurídica


H. DIPUTADA GRACIELA PÉREZ LUIS
DISTRITO XIII
OAXACA DE JUÁREZ SUR

PODER LEGISLATIVO
DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
RECIBIDO
DE 15 MAR. 2021
SECRETARÍA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS

15:14 gura



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



“2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19”

San Raymundo Jalpan, Centro, Oax., a 16 de Marzo del 2021

DIPUTADO ARSENIO LORENZO MEJÍA GARCÍA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
LXIV LEGISLATURA EN EL ESTADO DE OAXACA
P R E S E N T E

La que suscribe Diputada Hilda Graciela Pérez Luis, integrante de la de la LXIV Legislatura del H. Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, con fundamento en los artículos 50 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3 fracción XVIII, 30 fracción I, 104 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; 3 fracción XVIII, 54 fracción I, 55 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca; someto a consideración del H. Pleno del Congreso del Estado la siguiente iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforman diversos ordenamientos en materia de igualdad salarial, al tenor de los siguientes:

CONSIDERANDOS

El trabajo es condición humana. Por medio de éste, se busca asegurar las necesidades básicas, e incluso lograr una buena vida. Es una operación retribuida, resultado de la actividad humana; y también es conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza.

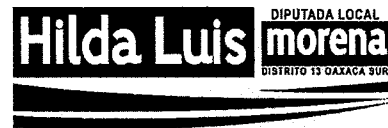
Es así que el trabajo, origina la necesidad del establecimiento de normas tendientes a la protección de quienes sólo poseen su fuerza de trabajo. De este modo, el denominado “Derecho al Trabajo”, implicó la aparición de un catálogo de derechos humanos, también conocidos como derechos humanos laborales, que son inherentes por el sólo hecho de ser persona y trabajar.

Los derechos humanos protegen a quienes hacen del trabajo lícito su modo de subsistencia y posibilitan su ejercicio para que las personas laborantes realicen su actividad en plena libertad. Estos derechos humanos constituyen un catálogo de prerrogativas que al desarrollarse derivan en lo que podemos identificar como justicia del trabajo. Los derechos



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

humanos laborales se encuentran íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho a ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, a una jornada máxima laboral, a la seguridad social, al reparto de utilidades, el derecho a la asociación profesional, entre otros.

El derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) Libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
- 2) Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) Dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

De conformidad con lo establecido en nuestra Constitución Federal, todas las personas tenemos los mismos derechos, los cuales deben ser garantizados por el Estado Mexicano sin restricciones tanto para el hombre como para la mujer, incluyendo el Derecho al Trabajo.

La inequidad en el trabajo, la discriminación y la división sexual del trabajo son la mayor expresión las desigualdades de género en la sociedad. Las brechas de género económicas, sociales, culturales y simbólicas derivadas de esta situación, ponen a las mujeres en clara desventaja frente a los hombres en el acceso, la promoción y la permanencia en el mundo laboral.

La violencia en el ámbito laboral afecta a todas las personas que laboran en un centro de trabajo, pudiendo ser ejercida de forma física, verbal o emocional e incluso con connotación sexual, desde el año 1998 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce que "la violencia en los puestos de trabajo había alcanzado dimensiones mundiales, rebasando fronteras, entornos de trabajo y grupos profesionales."

Una de las principales barreras que las mujeres encontramos para incorporarnos al ámbito laboral, sea público o privado es la violencia por condición de género, misma que se manifiesta de diversas formas, tales como: discriminación salarial, acoso laboral, edad, apariencia física, la exigencia de requisitos sobre el estado civil, maternidad, realización de prueba de embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), define en su artículo primero que la expresión "discriminación contra la mujer" denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por 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.

Establece dentro de su artículo 11, lo siguiente:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:
 - a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
 - b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
 - c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
 - d. **El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;**
 - e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
 - f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Es de señalar que la Ley Federal del Trabajo establece:

"Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones,



“2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19”

preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.”

En ese mismo tenor, la Ley Federal para Eliminar y Prevenir la Discriminación estipula en la fracción III del Artículo 9º que se consideran como discriminación, entre otras: prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.

Así también, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece que será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de 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, por lo que las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

A pesar de que las mujeres representamos más del 50% de la población del país, no contamos las mismas oportunidades ni los mismos beneficios que los hombres en múltiples ámbitos de la vida social como en el laboral y en la remuneración que se recibe por realizar el mismo trabajo.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en México, señala que la brecha salarial entre mujeres y hombres era de 18.8% en 2019 y representa una de las brechas más amplias de los países miembros de la OCDE, muy por encima de la brecha salarial promedio identificada de 13 por ciento.

De acuerdo con ONU Mujeres la brecha salarial de género es el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres.

Aunque hombres y mujeres tienen el derecho a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor, de acuerdo con ONU Mujeres, la brecha salarial de género a nivel mundial es



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-CoV-2, COVID-19"

del 16%. Lo anterior significa que en promedio una mujer gana solo el 84% respecto del 100% que percibe un hombre por un trabajo de igual valor.

"La brecha salarial de género está arraigada en desigualdades sistémicas. Las mujeres, y las mujeres migrantes en particular, están excesivamente representadas en el sector informal en todo el mundo", señala el organismo, y apunta que "la igualdad salarial importa porque es una injusticia flagrante y somete a millones de mujeres y familias a vidas de pobreza arraigada y brechas de oportunidades". Señala además que las diferencias salariales tienen consecuencias negativas diarias y reales para las mujeres y sus familias. Peor aún: si se trata de mujeres afrodescendientes, inmigrantes o si son madres, esta brecha se ensancha.

De acuerdo con el estudio Discriminación estructural y desigualdad social, realizado en conjunto por la Secretaría de Gobernación, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y la CEPAL, la brecha salarial en México persiste con posiciones ocupacionales y escolaridades similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34% mayor al de las mujeres. Esto implica que el ingreso laboral de las mujeres debería incrementarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres.

La situación de las mujeres en relación con los ingresos nos coloca en una condición de vulnerabilidad que afecta nuestra autonomía y empoderamiento económico, debido a que existe una proporción considerable de mujeres que no tienen ingresos propios y, por otro lado, de las que cuentan con ingresos se observan notables diferencias respecto a los hombres en la magnitud de sus ingresos y en la composición de los mismos.

Es de señalar que recientemente el Senado de la República aprobó una serie de reformas a diversos ordenamientos a fin de eliminar la brecha salarial de género y garantizar la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres y así permitir condiciones para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, priorizando la igualdad salarial, de ahí la importancia de actualizar y homologar la legislación local con la nacional.

La legislación requiere adecuarse a la realidad social, histórica y política que deviene de los adelantos científicos y tecnológicos que se suceden en la sociedad, por lo cual exige la implementación de un sistema que permita su modificación, cuando el legislador así lo perciba pertinente, amén de que las normas locales deben de estar en completa

"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

concordancia con las federales a efecto de conservar su validez y vigencia, lo cual viene a constituir la armonización normativa.

En consecuencia, la armonización legislativa se refiere a la compatibilidad que debe prevalecer entre los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano forma parte y las disposiciones federales y locales, según corresponda, con la finalidad de evitar conflictos y dotar de eficacia a nuestro sistema jurídico.

La armonización legislativa, por lo tanto, es un ejercicio necesario para el Estado mexicano y sus instituciones, en virtud de que su inobservancia puede generar contradicciones, lagunas normativas e incertidumbre que impediría una adecuada aplicación y cumplimiento de la ley.

Por lo anterior expuesto, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforma el artículo 26 de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del Gobierno del Estado, para quedar como sigue:

ARTICULO 26.- El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de empleados de base señaladas en esta Ley y será fijado libremente por el Estado en los Presupuestos de Egresos respectivos, tomándose en cuenta las diferencias que resulten del distinto costo de la vida e insalubridad en las diversas zonas de prestación del servicio; así como la naturaleza del trabajo de los empleados que tienen el carácter de profesionistas. **El catálogo general de puestos considerará el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor. Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres y en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca.**



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforman los artículos 26 y 27 de la Ley del Servicio Civil para los Empleados del H. Ayuntamiento del Municipio de Oaxaca de Juárez, para quedar como sigue:

Artículo 26.- El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de empleados de base señaladas en esta Ley y **deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres y en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, además será fijado por el Presupuesto de Egresos respectivo.**

Artículo 27.- El sueldo fijado en los términos del artículo anterior no podrá modificarse **atendiendo a condiciones de edad, sexo o nacionalidad** y por tanto, se estará a lo que se establezca en el Presupuesto.

ARTÍCULO TERCERO.- Se reforma la fracción IV del artículo 7 y el artículo 13 de la Ley Estatal de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia de Género, para quedar como sigue:

Artículo 7....

I. a la III....

IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión de la **persona agresora** que afecte la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar sus ingresos económicos, **que provocan o perpetúan la brecha de género** así como la percepción de un salario menor por igual trabajo **o de igual valor inobservando el principio de proporcionalidad**, dentro de un mismo centro laboral, **así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;**

V. a la XI...

Artículo 13. Violencia en el ámbito laboral, es la negativa ilegal de contratación a la víctima o de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación de la

"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

actividad realizada, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la percepción de un salario menor por igual trabajo, desempeño y jornada dentro de un mismo centro laboral, **preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral así como las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género**, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley General de Salud, y todo tipo de explotación y discriminación por condición de género, así como la falta de respeto a las condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

ARTÍCULO CUARTO.- Se reforma el artículo 62 y 66 de la Ley Estatal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para quedar como sigue:

Artículo 62. Administración, en el ámbito de su respectiva competencia, emitirá el manual de percepciones **del personal del servicio público** de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos, **así como los criterios para la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**. Los Poderes Legislativo y Judicial y los Órganos Autónomos, por conducto de sus respectivas Unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.

...

Artículo 66. La Secretaría será responsable de establecer **y operar** un sistema para el registro presupuestario y contable, mismo que deberá registrar y controlar las erogaciones de servicios personales. **Dicho sistema cumplirá con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en todas las clasificaciones y modalidades de contratación de las personas trabajadoras y de servicios que presten personas físicas.**

La Secretaría contará con un sistema de administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades y para tal efecto estará facultada para dictar las normas de su funcionamiento y operación **garantizando la igualdad laboral y salarial entre mujeres y**

"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

hombres; ambos sistemas deberán interrelacionarse en cuanto hace a los servicios personales.

...

ARTÍCULO QUINTO.- Se reforma la fracción XV del artículo 52 de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Oaxaca, para quedar como sigue:

Artículo 52.

...

I. a la XIV....

XV. Establecer la política laboral y de organización en materia de recursos humanos del Poder Judicial, con excepción del Tribunal Superior de Justicia, **garantizando la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres;**

XVI. a la XXXVI....

ARTÍCULO SEXTO.- Se reforma la fracción V del artículo 46 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 46....

I. a la IV.

V. Normar, aplicar y administrar lo referente a sueldos y salarios de **las y los** trabajadores al servicio del Poder Ejecutivo, **garantizando la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres así como vigilar y ejercer acciones para prevenir la discriminación salarial en coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública;**

VI. a la XLVI....

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Se reforma la fracción XIII del artículo 5, el artículo 6, la fracción IV del artículo 25, la fracción XI del artículo 26; se adicionan las fracciones II, III y IV recorriéndose las subsecuentes al artículo 5 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, para quedar como sigue:



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

Artículo 5.-...

I...

II. Brecha de género.- Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros. Estos indicadores de forma enunciativa mas no limitativa pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros;

III. Certificado de igualdad laboral de género y no discriminación.- El documento, estímulo, certificado, distinción o regulación que promueva la autoridad competente a los centros de trabajo de los ámbitos público, privado y social para acreditar que cuentan con prácticas de igualdad de género y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras;

IV. Igualdad salarial.- Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica;

V. La Secretaría.- La Secretaría de las Mujeres de Oaxaca;

VI. Ley.- Es la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca;

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. Política de Igualdad.- Es la Política Estatal en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres;

X. Programa.- Es el Programa Estatal para la igualdad entre Mujeres y Hombres;

XI. Sistema.- Es el Sistema Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;

XII. 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;



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

XIII. Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra, incluyendo cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos se basa en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, género, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud o jurídica, embarazo, lengua, idiomas, creencias religiosas o espirituales, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, opiniones, identidad de género, orientación sexual, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, antecedentes penales 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;

XIV. 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;

XV. 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;

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

XVII. 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 igualdad de género.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la efectiva accesibilidad de ambos para ejercer los derechos y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. **Lo anterior comprende el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que significa fijar las mismas remuneraciones globales y elementos que componen a éstas para trabajo iguales o a los que se atribuya el mismo valor; lo anterior implica evaluar los trabajos y sus remuneraciones mediante criterios objetivos que contemplen como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación, esfuerzos y condiciones de trabajo, y eliminar cualquier discriminación o cualquier posible impacto negativo sobre la remuneración de la situación familiar, de las responsabilidades familiares y de cuidados y de cualesquier otras situaciones o características asociadas con el sexo o el género de la persona trabajadora.**

Artículo 25.-...

I. a la III....

IV. Diseñar, implementar, ejecutar y evaluar políticas públicas y 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, particularmente, para eliminar en los sectores público, privado y social la brecha de género, en especial la salarial;

V....

Artículo 26.-...

I. a la IX....

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad laboral de género y no discriminación que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia, así como operar un padrón estatal de las empresas certificadas. 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 **con** al menos el cuarenta por ciento de un mismo género y el **30** por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos,



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

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

ARTÍCULO OCTAVO.- Se reforma la fracción XVII del artículo 5, el segundo párrafo del artículo 6, la fracción IV del Artículo 7; se adiciona las fracciones III y VII recorriéndose las subsecuentes al Artículo 5, la fracción XX recorriéndose las subsecuentes al artículo 13 de la Ley para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Oaxaca, para quedar como sigue:

Artículo 5....

I. a la II.

III. Brecha de género: Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros. Estos indicadores de forma enunciativa mas no limitativa pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros;

IV. Comisión: Comisión para Atender, Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Oaxaca;

V. Comunidad LGBTTTI: Personas o grupos de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Travestis, Transexuales, Transgénero e Intersexuales;

VI. 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.

“2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19”

VII. **Igualdad salarial:** Concepto que se refiere a que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.

VIII. a la XVI....

XVII. **Violencia Laboral:** Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa ilegal a contratar a una persona o de respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación de la actividad realizada, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la percepción de un salario menor por igual trabajo, desempeño y jornada dentro de un mismo centro laboral, preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral así como las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la Ley General de Salud, y todo tipo de explotación y discriminación por condición de género, así como la falta de respeto a las condiciones generales de trabajo por la exigencia de pruebas de gravidez, imposición de requisitos sexistas en la forma de vestir, exclusión de género en ciertos cargos por edad de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 6....

Se entenderá por discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, 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, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra, incluyendo cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos se basa en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, color de piel, la cultura, género, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud o jurídica, embarazo, lengua, idiomas, creencias religiosas o espirituales, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, opiniones, identidad de género, orientación sexual, preferencias sexuales, identidad o filiación política, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, antecedentes penales o cualquier otra,



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;

...

Artículo 7....

I. a la III.

IV. Establecer o convenir diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales; así como toda acción y omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;

V. a la XXXIV....

Artículo 13....

I. a la XIX...

XX. Promover en las instituciones públicas y privadas el respeto al principio de igualdad salarial;

XXI...

XXII...

ARTÍCULO NOVENO.- Se adiciona la fracción VI recorriéndose las subsecuentes al artículo 21 de la Ley de Transparencia y acceso a la información pública para el Estado de Oaxaca, para quedar como sigue:

Artículo 21....

I. a la V....

VI. La copia digital, en caso de contar con ella, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente así como las anteriores, en los términos de la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres, Ley de Igualdad entre mujeres y hombres para el Estado de Oaxaca y demás normatividad aplicable;



"2021, Año del Reconocimiento al Personal de Salud, por la Lucha Contra el Virus SARS-CoV-2, COVID-19"

VII. La información detallada que contengan los planes de desarrollo urbano, ordenamiento territorial y ecológico, los tipos y usos de suelo;

VIII. Las disposiciones administrativas, directamente o a través de la autoridad competente, con el plazo de anticipación que prevean las disposiciones aplicables al Sujeto Obligado de que se trate, salvo que su difusión pueda comprometer los efectos que se pretenden lograr con la disposición o se trate de situaciones de emergencia, de conformidad con dichas disposiciones, y

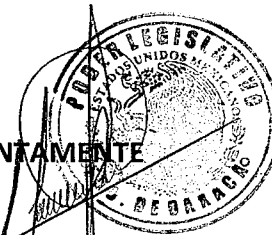
IX. Las demás que le señalen esta Ley y demás disposiciones normativas aplicables.

...

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el periódico oficial del Estado.

ATENTAMENTE



DIPUTADA HILDA GRACIELA PÉREZ LUIS
LEGISLATURA
LXIV LEGISLATURAL DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA