



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

Rocío MR
 PODER LEGISLATIVO
 LXIV Legislatura
 2018-2021

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA "2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer"

RECIBIDO
Lic. Chinganos
03 MAR. 2020
13:30 h

San Raymundo Jalpan, Oax., 3 de marzo de 2020

ASUNTO: SE REMITE INICIATIVA

**DIRECCION DE APOYO
 LEGISLATIVO**

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 EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL ESTADO DE OAXACA.

A efecto de que tenga a bien incluirlo en el orden del día de la próxima sesión ordinaria de esta Legislatura

ATENTAMENTE

SAN RAYMUNDO JALPAN, A 3 DE MARZO DE 2020

[Handwritten signature of Lic. Calipso Mejía López]

LIC. CALIPSO MEJÍA LÓPEZ
SECRETARÍA TÉCNICA

PODER LEGISLATIVO
 DEL ESTADO DE OAXACA
 LXIV LEGISLATURA
RECIBIDO
03 MAR. 2020
[Handwritten signature]
 SECRETARIA DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

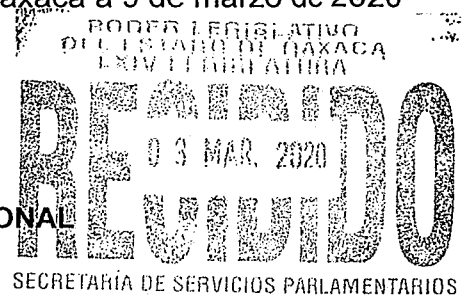


“2019, año por la erradicación de la violencia contra la mujer”

ASUNTO: Se remite Iniciativa

San Raymundo Jalpan, Oaxaca a 9 de marzo de 2020

DIP. JORGE OCTAVIO VILLACAÑA JIMÉNEZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
PRESENTE



La que suscribe Diputada **ROCÍO MACHUCA ROJAS**, integrante de la LXIV Legislatura del **Grupo Parlamentario de MORENA**, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 50 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 30 fracción I y 104 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca; 54 fracción I, 55, 59, 100 y 101 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca y demás correlativos y aplicables, someto a consideración del Pleno de esta Soberanía, para efectos de su estudio, dictaminación y, de ser procedente su aprobación, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL ESTADO DE OAXACA**; basándome para ello en la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

1. La igualdad de género es un principio constitucional, establecido en el artículo 4 de la Constitución Federal, que estipula que los hombres y mujeres son iguales ante la Ley, lo que significa que todas las personas, sin distingo alguno tenemos los mismos derechos y deberes frente al Estado y la sociedad en su conjunto. No obstante, además de las alarmantes cifras en materia de inseguridad, en la realidad de la sociedad mexicana y oaxaqueña, la violencia



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



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

y discriminación de género producen enormes desigualdades en materia de desarrollo económico y social que evitan que muchas mexicanas puedan ejercer su libertad y derechos plenamente.

2. Prueba de ello, es la desigualdad, existente en la composición laboral de los puestos de mando y directivos existente en los ámbitos laboral, público y privado, como lo señalan dos importantes estudios:

La *Encuesta Intercensal 2015*, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), que muestra que a pesar de que el 51.4% de la población nacional son mujeres, solo 38% de la población económicamente activa está conformado por mujeres.

Pero, además el *Informe de Brecha Global de Género* (The Global Gender Gap Report), edición 2017, divulgado por el Foro Económico Mundial, señala que México se encuentra en el séptimo lugar en la categoría de *Mujeres en parlamento*, y en el 34 de la categoría de *Empoderamiento político*, resulta alarmante su lugar 88 en la categoría de *Mujeres en posiciones de ministerio*, a la que se añade la indicación de que ninguna mujer en este país ha sido Jefa de Estado.

Es decir, dentro del Poder Ejecutivo la brecha de género en materia política subsiste de manera latente, premisa que se robustece con lo expuesto por la CEDAW, que señala la costumbre de nombrar a mujeres para desempeñar cargos públicos inferiores o de poca influencia, o bien, relacionados con el hogar y la familia. En casos excepcionales se designa a mujeres en los puestos relacionados con la política, el desarrollo económico, la defensa o solución de conflictos. Supuestos que contrario a disminuir la desigualdad, refuerzan estereotipos de género.

Así, de acuerdo con el informe *El progreso de las mujeres en el mundo*, de ONU Mujeres, la discriminación a la mujer sigue siendo tal que los Estados tardarán 40 años en consolidar una igualdad sustantiva en el ámbito laboral y en la participación política de las mujeres. Es precisamente por tales motivos que dicho organismo internacional, promueve la conformación de acciones específicas que permitan



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

fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de modificaciones legales y en materia de política pública.

El hecho de que no exista igualdad de oportunidades por estas barreras implica una injusticia para las mujeres, ya que ven muy limitado el pleno ejercicio de sus derechos. Acabar con la desigualdad de género es obligación de todos. Adicionalmente, esta dinámica es ineficiente desde el punto de vista económico. De acuerdo con estimaciones de la Organización Mundial del Trabajo, una reducción del 25% de la brecha de género en participación laboral de México se traduciría en un crecimiento adicional del PIB de 5%. Ello se debe a que discriminar por razones de género desaprovecha todo el talento y potencial que millones de mexicanas podrían aportar

Ahora bien, el marco jurídico que previene la discriminación contempla:

El artículo 1o. de nuestra Constitución Política señala en su último párrafo la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra forma que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Según la fracción III del artículo 1o., la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) se entiende por 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, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Adicionalmente, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se establece que los estados deben hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

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

alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Esta Agenda ha sido adoptada por México, como un compromiso de estado, que por supuesto, debe cumplirse.

- a. Además de la Constitución, está el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En su artículo 2º, párrafo 2 establece que los Estados Partes “se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna [...]”. En el artículo 6º, reconoce el “derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado [...]”. El artículo 7º, por su parte, reconoce “el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...]”, entre las cuales se encuentran “un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor”, tener “igual oportunidad para [...] ser promovidos, dentro de su trabajo” y “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos”.
- b. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (el Protocolo de San Salvador), en sus artículos 3º, 6º y 7º establece prácticamente lo mismo.
- c. Lo que sobresale de este Protocolo, sin embargo, es que, en su artículo 6º, en el que reconoce el derecho al trabajo, explícitamente mandata que los Estados tienen que ejecutar y fortalecer “programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con



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

una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.” Reconoce, en otras palabras, que no se puede hablar de inclusión de las mujeres en el espacio laboral sin que existan políticas para transformar la esfera familiar.

- d. Además de los tratados internacionales “generales” (por llamarlos de alguna forma), que reconocen una multiplicidad de derechos, entre los cuales se encuentran el derecho a la no discriminación y el derecho al trabajo, están los “especializados” en la discriminación que resienten ciertos grupos en particular. Tres, en concreto, son relevantes: la Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial (ICERD), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

El punto en común entre estas tres convenciones es que prohíben “cualquier distinción, exclusión o restricción” que “tenga el propósito” o “el resultado” de “obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio” de los derechos. En otras palabras: las tres convenciones prohíben no solo la discriminación directa –aquella que tenga el propósito de vulnerar derechos–, sino la indirecta –la que tenga el efecto o el resultado de vulnerar derechos–. Las tres, también, le permiten a los Estados implementar “medidas especiales” “para acelerar o lograr la igualdad de hecho”. Esto es, permiten lo que comúnmente se conocen como medidas de “acción afirmativa”. Las tres también son enfáticas en que los Estados deben erradicar no solo la discriminación perpetrada por actores estatales, sino por personas, organizaciones y empresas privadas. Por último: las tres incluyen un artículo específico para el caso del trabajo, reiterando que las personas no pueden ser discriminadas por el género, la

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

discapacidad, la raza, el color, el linaje, el origen nacional y el origen étnico en el empleo.

Con relación a los elementos de la definición antes mencionada, José Manuel Lastra¹ expresa que podemos encontrar tres elementos:

- 1. Elementos de hecho, consistentes en la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originada en un acto o en una omisión, lo cual ocasiona la diferencia de trato*
- 2. Un motivo determinante de la diferencia de trato, y*
- 3. El resultado objetivo de la diferencia de trato. Esto es, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades y de trato, cuya promoción garantiza.*

Adicionalmente se manifiesta que el transitorio 4, de la Reforma Constitucional de 2019 en materia de paridad de género, mandata:

Cuarto.- Las Legislaturas de las Entidades Federativas, en el ámbito de su competencia, deberán realizar las reformas correspondientes en su legislación, para procurar la observancia del principio de paridad de género en los términos del artículo 41.

Al respecto el Artículo 41 Constitucional, establece:

La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.

A lo anterior, se suma que en el Estado de Oaxaca, fue publicado con fecha 25 de abril

¹ Lastra Lastra, José Manuel, “El Convenio 111 de la OIT y la discriminación en el empleo”, en <http://www.bibliojuridica.org/libros/1/148/23.pdf>. p. 397



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

de 2009, el decreto número 996 de la Sexagésima Legislatura Constitucional, por el que fue creada la "Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca", misma que tiene por objeto "promover y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre Mujeres y Hombres y establecer los lineamientos y mecanismos institucionales que hagan posible la igualdad sustantiva a través de medidas especiales de carácter temporal o compensatorias, que aseguren el empoderamiento económico de las mujeres y en la toma de decisiones en los ámbitos público y privado." 2

Y además en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, en el párrafo trece de su artículo 12, dispone que "Todo hombre y mujer serán sujetos de iguales derechos y obligaciones ante la ley." Disposición que reconoce la igualdad en Oaxaca, reconociendo el ejercicio de los derechos humanos y las garantías constitucionales reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte.

Y se reformo el Art. 22 en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca, reformado mediante decreto número 2049, aprobado el 15 de septiembre del 2016 y publicado en el Periódico Oficial número 42 Segunda Sección del 15 de octubre del 2016

Artículo 22.- Los nombramientos de los Secretarios de Despacho, llevados a cabo por el Gobernador del Estado, deberán ser remitidos inmediatamente el Honorable Congreso del Estado para su conocimiento. Los nombramientos a que hace referencia el párrafo anterior habrán de establecerse bajo el principio de paridad de género propiciando que haya igual número de hombres y mujeres, cumpliendo con los requisitos previstos en el artículo 21 de la presente Ley.

LEY ESTATAL DE PLANEACIÓN.

Texto Vigente	Reforma Propuesta
<p>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, 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</p>	<p>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, 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</p>



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

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

<p>una profesión concreta, cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual o laboral, segregación y maltrato derivado de condición de embarazo o maternidad, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I a XI</p> <p>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</p>	<p>una profesión concreta, cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual o laboral, segregación y maltrato derivado de condición de embarazo o maternidad, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I a XI</p> <p>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</p> <p>XIII. Garantizar los nombramientos bajo el principio de paridad de género, propiciando una participación igualitaria de mujeres y hombres de los titulares de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, a los que alude el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.</p>
Estado de	

Por lo anteriormente expuesto, someto a la Consideración de esta asamblea, la siguiente propuesta con proyecto de:

DECRETO

ÚNICO.- INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN XIII DEL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL ESTADO DE OAXACA, para quedar como sigue:

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, 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, cualquier forma de hostigamiento o acoso sexual o laboral, segregación y maltrato derivado de condición de embarazo o maternidad, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I a XI

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



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA



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

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

XIII. **Garantizar los nombramientos bajo el principio de paridad de género, propiciando una participación igualitaria de mujeres y hombres de los titulares de la Administración Pública Centralizada y Paraestatal, a los que alude el artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Oaxaca.**

Transitorios

Único.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Oaxaca.

Dado en la sede del Poder Legislativo del Estado de Oaxaca,
San Raymundo Jalpan a 3 marzo de 2019.

ATENTAMENTE
“EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ”

DIP. ROCIO MACHUCA ROJAS