



LXIV
LEGISLATURA

HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y
SOBERANO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA EN EL ESTADO

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

RECIBIDO
lec-chaer
23 FEB 2021
13:05 m

DIRECCION DE APOYO
LEGISLATIVO

Oficio: 30/LXIV/CPTSS/2021

Asunto: Se remite dictamen

San Raymundo Jalpan, a 23 de febrero de 2021.
Poder Legislativo
LXIV LEGISLATURA

LIC. JORGE ABRAHAM GONZÁLEZ ILLESCAS
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
EDIFICIO.

RECIBIDO
23 FEB 2021
12:33 h

Por instrucciones de la Diputada Hilda Graciela Pérez Luis, Presidenta de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social en la LXIV Legislatura del Honorable Congreso del Estado, de conformidad con los artículos 63, 64, 65 fracción XXVIII, y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 34 36 y 38 del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, se remite a usted el siguiente dictamen:

- a) Dictamen de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, por el que se determina procedente que la LXIV Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, exhorte 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. (Exp. 145)

Lo anterior, con el fin de que sea incluido en el orden del día de la próxima sesión del Pleno Legislativo.

Sin más por el momento, reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

LIC. ISAAC PANTIĞA OSORIO
SECRETARIO TECNICO
DE LA COMISIÓN PERMANENTE
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXIV LEGISLATURA
PRESIDENCIA DE LA COMISIÓN
PERMANENTE DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

Asunto: Dictamen.

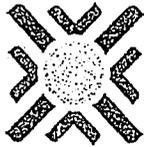
HONORABLE ASAMBLEA.

La Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social de la Sexagésima Cuarta Legislatura del Estado, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 65 fracción XXVIII, y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 26, 29, 34, 42 fracción XXVIII y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, somete a la consideración de las y los integrantes de esta Honorable Soberanía el presente dictamen, de conformidad con los siguientes antecedentes y consideraciones:

ANTECEDENTES:

1.- En Sesión Ordinaria de la Diputación Permanente de la Sexagésima Cuarta Legislatura, celebrada en fecha 10 de febrero de 2021, el Diputado Saúl Rubén Díaz Bautista, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, presentó una 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; la cual se turnó para su estudio y dictamen correspondiente a la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, formándose el expediente número 145, del índice de dicha Comisión.

2.- Derivado del análisis sostenido por las legisladoras integrantes de la comisión dictaminadora, se llegó a un consenso respecto a la resolución que consideran oportuno aplicar al expediente número 145 del índice de la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, fundamentándose en los considerandos que a continuación se describen.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

CONSIDERANDOS:

PRIMERO. Que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 59 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 65 fracción XXVIII, y 72 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 26, 29, 34, 42 fracción XXVIII y demás aplicables del Reglamento Interior del Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, la Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social de la Sexagésima Cuarta Legislatura tiene facultades para emitir el presente dictamen.

SEGUNDO. El proponente, en la exposición de motivos de su iniciativa, señala lo siguiente:

“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 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 incurso en tal situación de inferioridad. No es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos que no se correspondan con su única e idéntica naturaleza.

En este contexto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, 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. Asimismo, 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, 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”.



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

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.

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".

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%.

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.

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.*



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

- 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:

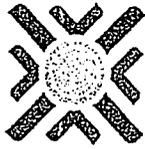
- El ejercicio más amplio de sus derechos laborales, afirmando la práctica de la igualdad en el centro de trabajo.
- El incremento en la confianza y credibilidad en la organización promoverá un clima laboral en igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas.
- El fortalecimiento de su desarrollo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

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.”

TERCERO.- De la lectura a la iniciativa, se advierte que su finalidad es 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.

En relación a la propuesta, es importante mencionar que la Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), define a la discriminación como una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

Por su parte la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 1 párrafo quinto, 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, 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.

De igual manera la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en su artículo 1 fracción tercera, define la discriminación de la siguiente manera:

Artículo 1.-...

....

I. y II....

III. *Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá 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, 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;*

La discriminación es sufrida por grupos humanos todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos.

Los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos y tienen que ver con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Para efectos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entenderá por esta cualquier situación que niegue o impida el acceso en igualdad a cualquier derecho, pero no siempre un trato diferenciado será considerado discriminación.

Por ello, debe quedar claro que para efectos jurídicos, la discriminación ocurre solamente cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona que tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho.

CUARTO.- Por otra parte, una conducta puede ser considerada discriminatoria en el área laboral cuando empleadores o trabajadores tienen un trato diferencial hacia individuos de determinados grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción; este trato está fundado en criterios distintos a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de las prácticas discriminatorias surgen de prejuicios, preconcepciones y estigmas sobre ciertos grupos y colectivos sociales, y pueden ser cuantificadas en resultados observados en el mercado laboral (discriminación estadística).

Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003: 7) "las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país" y, en la mayoría de los casos, podría verse representada en los siguientes indicadores: a) acceso a la educación, orientación y formación profesional; b) acceso al empleo y la ocupación (es decir, al trabajo ya sea por cuenta propia, como asalariado o en la administración pública); c) acceso a los servicios de colocación y a las organizaciones de trabajadores y empleadores, así como a la promoción profesional, la seguridad del empleo, la negociación colectiva, la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; d) acceso a la seguridad social, los servicios y prestaciones sociales relacionadas con el empleo, y otras condiciones laborales como la seguridad y la salud en el trabajo, las horas de trabajo, los periodos de descanso y las vacaciones.



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

Existen numerosas normas internacionales del trabajo que abordan el tema de la discriminación. La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo exhorta a todos los Estados Miembros a promover y hacer realidad dentro de sus territorios el derecho a estar libre de prácticas de empleo discriminatorias. En la misma se identifican como convenios fundamentales el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).

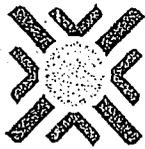
El Convenio 111 señala como bases de discriminación los motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social. Otros instrumentos de la OIT señalan motivos adicionales: el VIH/SIDA, la edad, la discapacidad, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, y la afiliación o las actividades sindicales. El Convenio 100 promueve el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

La Declaración de 1998 y la Declaración sobre las EMN también exhortan a las empresas a contribuir a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Los directivos de las empresas y los trabajadores deberían revisar sus prácticas, tanto las relativas a la contratación como las relacionadas con otros aspectos del empleo, para eliminar cualquier base de discriminación que pudiera llevar a tratar a algunos trabajadores o solicitantes de empleo de manera menos favorable que a otros debido a características que no guardan relación con las competencias de la persona o las calificaciones exigidas para el trabajo.

Por lo anterior, se advierte que las empresas deberían velar por que las competencias, capacidades y experiencia sean la base para la contratación, colocación, formación y promoción de su personal en todos los niveles.

QUINTO.- Por lo que respecta a nuestro País, es importante mencionar que en agosto de 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Inmujeres y el CONAPRED suscribieron un convenio de colaboración para realizar, de manera coordinada, acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social.

Con el fin de recuperar la experiencia del Modelo de Equidad de Género (MEG), 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" (Guía ICI) y avanzar hacia un mecanismo acorde con el estado actual del marco jurídico y los documentos de planeación nacional, se trabajó en el rediseño de los criterios de evaluación y se generó un nuevo



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

instrumento, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, la cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

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.

Pueden certificarse 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, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos.

Por lo anterior se considera procedente 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.

Por lo antes expuesto, las integrantes de esta Comisión dictaminadora, consideran procedente aprobar la iniciativa que nos ocupa, por lo que sometemos a consideración del H. Pleno Legislativo el siguiente:



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

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

DICTAMEN

La Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social por las consideraciones señaladas en el presente Dictamen, determina procedente que la LXIV Legislatura Constitucional del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, exhorte 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.

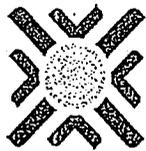
En mérito de lo anteriormente expuesto y fundado, ésta Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social, someten a la consideración de este Honorable Pleno Legislativo el siguiente:

ACUERDO

ÚNICO.- La Sexagésima Cuarta Legislatura del H. Congreso del Estado de Oaxaca exhorta 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.

TRANSITORIOS:

PRIMERO.- El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación.



EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

Comisión Permanente de Trabajo y Seguridad Social

Expediente: 145

SEGUNDO.- Comuníquese el presente acuerdo a las autoridades correspondientes para los efectos administrativos y legales respectivos.

Dado en la sala de comisiones del Honorable Congreso del Estado. San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca, a veintitrés de febrero de dos mil veintiuno.

COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



**DIP. HILDA GRACIELA PÉREZ LUIS
PRESIDENTA**

**DIP. ARCELIA LÓPEZ HERNÁNDEZ
INTEGRANTE**

**DIP. INÉS LEAL PELÁEZ
INTEGRANTE**



**DIP. ELIM ANTONIO AQUINO
INTEGRANTE**



**DIP. ELENA CUEVAS HERNÁNDEZ
INTEGRANTE**

ESTA HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN DEL EXPEDIENTE NÚMERO 145 DEL ÍNDICE DE LA COMISIÓN PERMANENTE DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA SEXAGÉSIMA CUARTA LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA.