



XVI LEGISLATURA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO.

**DIP. JOSE MARÍA AVILES CASTRO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL PRIMER PERIODO
ORDINARIO DE SESIONES CORRESPONDIENTE AL SEGUNDO AÑO
DE EJERCICIO CONSTITUCIONAL DE LA XVI LEGISLATURA DEL
CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR
P R E S E N T E**

HONORABLE ASAMBLEA:

Diputada Eda María Palacios Márquez, integrante de la Décimo Sexta Legislatura al Congreso del Estado de Baja California Sur; con fundamento en lo dispuesto en los artículos, 57 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur, y 100 fracción II y demás relativos y aplicables de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California Sur, me permito someter al Pleno de esta Soberanía, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN LOS ARTICULOS 2, 4,11,12,13,14,15 y 16 DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR**, misma que se sustenta al tenor de la siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, define que, la discriminación es 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.

Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación 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 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.

Algunos ejemplos claros de conductas discriminatorias son:

- 1.- Impedir el acceso a la educación pública o privada por tener una discapacidad, otra nacionalidad o credo religioso.
- 2.- Prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, por ejemplo, a consecuencia de la corta o avanzada edad.
- 3.- Establecer diferencias en los salarios, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, como puede ocurrir con las mujeres.
- 4.- Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir la libre determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas.

5.- Negar o condicionar los servicios de atención médica o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios.

6.- Impedir la participación, en condiciones equitativas, en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole a causa de una discapacidad.

7.- Negar o condicionar el acceso a cargos públicos por el sexo o por el origen étnico.

Es importante mencionar que las personas con discapacidad, personas adultas, niñas, niños, jóvenes, personas indígenas, con VIH, no heterosexuales, con identidad de género distinta a su sexo de nacimiento, personas migrantes, refugiadas, entre otras, son más propensas a vivir algún acto de discriminación, ya que existen creencias falsas en relación a temerle o rechazar las diferencias. No obstante, debemos estar conscientes de que las personas en lo único que somos iguales, es en que somos diferentes.

La presente iniciativa propone reformar y adicionar siete artículos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur, para que, los establecimientos mercantiles, los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos, dependencias y entidades, así como organismos autónomos garanticen la eliminación de aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de los derechos de la ciudadanía a través de medidas que velen por la no discriminación.

Por ello, se propone incorporar en la Ley la obligación de que todo establecimiento mercantil y oficina pública en nuestra entidad federativa tenga señalética visible que refiera lo siguiente:

“En este lugar NO DISCRIMAMOS. En Baja California Sur se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos.”

Así mismo para que se capacite al personal de los establecimientos mercantiles y empleados públicos y procurar, fomentar e impulsar la capacitación de toda la población en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y la eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas.

En ese rubro, la discriminación le cuesta 80 mil millones de dólares a la economía nacional, según datos que aporta la Federación Mexicana de Empresarios LGBT (FME-LGBT) quienes buscan que el país aproveche la oportunidad que representa la diversidad como fuerza laboral y de consumo.

La Comisión Europea hizo una encuesta a 200 compañías en todo el continente, y encontraron que 6 de cada 10 empresas ya tenían políticas de diversidad, lo que les había permitido incrementar la satisfacción de los clientes. El 58% consideraba que su política de diversidad motivaba a la planta laboral y aumentaba la productividad, y 69% afirmaban que tras implementar políticas de diversidad habían notado mejoras en su imagen corporativa.¹

Aunque no existen estadísticas o estudios en Baja California Sur sobre el costo económico de discriminar a grupos sociales, consideramos que la iniciativa es propicia para avanzar en la eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas en nuestra sociedad.

Es importante señalar que algunos estados del país, ha adoptado medidas legislativas para disminuir la discriminación. Por ejemplo, la Ley de Establecimientos Mercantiles de la Ciudad de México, refiere en su artículo 10 que los establecimientos mercantiles de giros de impacto vecinal y zonal deberán de tener anuncios visibles en su exterior que fomenten la inclusión y la no discriminación de las y los ciudadanos. A la letra dicho artículo refiere lo siguiente:

“Artículo 10.- Las personas titulares de los establecimientos mercantiles de bajo impacto, impacto vecinal e impacto zonal tienen las siguientes obligaciones:

*Además de lo señalado en el Apartado A, los titulares de los establecimientos mercantiles de giros de impacto vecinal e impacto zonal respectivamente, deberán:
(...)*

¹ <https://www.forbes.com.mx/cual-es-el-coste-economico-de-la-discriminacion-en-mexico/>

Apartado B:

(...)

II. Colocar en el exterior del establecimiento mercantil una placa con dimensiones mínimas de 60 por 40 centímetros con caracteres legibles que contenga:

a) En su caso, la especificación de que se trata de un Club Privado;

b) El número telefónico y la página electrónica que establezcan las Delegaciones y el Instituto de Verificación Administrativa del Distrito Federal, para la atención de quejas ciudadanas sobre irregularidades en el funcionamiento de los establecimientos mercantiles;

c) La leyenda que establezca lo siguiente:

En este establecimiento NO DISCRIMINAMOS. En la CDMX se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su

origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.

Acompañará a la leyenda de la que se hace mención en el párrafo inmediato anterior el número telefónico de Locatel y los logotipos del Gobierno del Distrito Federal y del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México;²

Por su parte, la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación** 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

² <https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/b506a9673dc014d8451df2bd8341d691dec70de6.pdf>

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.

Desde luego que la señalética que se propone por ley, por sí sola no elimina la discriminación, se requiere que quienes ahí laboran realmente estén capacitados y certificados en materia de igualdad y no discriminación. Por eso considero que es necesario que los establecimientos mercantiles, poderes públicos, ayuntamientos y órganos autónomos, empezando por esta legislatura, se puedan certificar también en materia de igualdad y no discriminación con arreglo a la norma oficial antes descrita, y por ello la obligación legal que se propone para que quienes laboren en establecimientos mercantiles e instituciones públicas se capaciten y certifiquen. Remarcando que esta iniciativa no está dirigida a un sector social en específico, sino a toda la generalidad, porque todos en algún momento o circunstancia podemos ser discriminados.

ALINEACIÓN CON EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO, BAJA CALIFORNIA SUR 2021-2027: La presente iniciativa está alineada a los objetivos que persigue el Gobierno del Estado de Baja California Sur, plasmados en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027.³, que se establecen

en el eje I.5 INCLUSION SOCIAL que integra a Personas con discapacidades, síndromes y trastornos, Diversidad sexual y Población indígena migrante y afroamericanos.

ALINEACIÓN CON OBJETIVOS DE LA AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE DE LA ONU: Con el **Objetivo 10.3:** Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto. **Objetivo 16.7:** Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

³ Página 40 del Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 del Estado de Baja California Sur.

IMPACTO PRESUPUESTAL: De conformidad con el párrafo segundo del artículo 16 de la Ley de Disciplina Financiera de las entidades Federativas y los Municipios, corresponderá a la comisión de dictamen legislativo a la que se turne la presente iniciativa, incluir la estimación sobre el impacto presupuestario del presente proyecto de decreto, derivado de las reuniones, consultas o foros que realice para analizar la pertinencia o no de aprobar la presente iniciativa.

En razón de lo anterior y por los motivos expuestos, solicito el voto de esta Honorable Asamblea para el siguiente **PROYECTO DE DECRETO**

**EL CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR,
DECRETA:**

SE REFORMAN Y ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 2,4,11,12,13,14,15 y 16 DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR.

Artículo Primero. – Se **reforma** el artículo 2,11,12,13,14 y 15 y se **adiciona** una fracción XIX al artículo 4, el primer párrafo y un párrafo segundo al artículo 16; todos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Baja California Sur, para quedar como sigue:

Artículo 2.- **Corresponde a los poderes públicos del Estado, a los ayuntamientos, dependencias y entidades estatales y municipales y a los organismos autónomos, promover y garantizar las condiciones para que la libertad y la igualdad de trato y oportunidades de las personas sean reales y efectivas, eliminando aquellos obstáculos que limiten e impidan el ejercicio de sus derechos y su desarrollo, así como su efectiva participación civil, política, económica, cultural y social; e impulsar y fortalecer las acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas en situación de discriminación.**

Artículo 4.- ...

I. a XVIII.-

XIX.- ESTABLECIMIENTO MERCANTIL: Local ubicado en un inmueble en el Estado de Baja California Sur, donde una persona física o moral desarrolla actividades relativas a la intermediación, compraventa, arrendamiento, distribución de bienes o prestación de servicios, con fines de lucro.

Artículo 11.- **Los establecimientos mercantiles, los servidores públicos y toda entidad de los poderes públicos, sean estatales o municipales y de los organismos**

autónomos, en el ámbito de su competencia, diseñarán y llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres:

I. a V

Artículo 12.- Los establecimientos mercantiles, los **poderes públicos** y toda autoridad estatal y municipal **y órganos autónomos**, en el ámbito de su competencia, diseñarán y llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades de las niñas, niños, adolescentes:

I. a IX. ...

Artículo 13.- Los establecimientos mercantiles, los servidores públicos y toda entidad de los poderes públicos, sean estatales o municipales **y de los organismos autónomos**, en el ámbito de su competencia, diseñarán y llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas adultas mayores:

I. a VII. ...

Artículo 14.- Los establecimientos mercantiles, los servidores públicos y toda entidad de los poderes públicos, sean estatales o municipales **y de los organismos autónomos**, en el ámbito de su competencia, diseñarán y llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad:

I. a XIII. ...

Artículo 15.- Los establecimientos mercantiles, los servidores públicos y toda entidad de los poderes públicos, sean estatales o municipales **y de los organismos autónomos**, en el ámbito de su competencia, diseñarán y llevarán a cabo, entre otras, las siguientes medidas positivas y compensatorias a favor de la igualdad de oportunidades para las personas, pueblos y comunidades indígenas:

I. a VII. ...

Artículo 16.- Los establecimientos mercantiles, los **poderes públicos** y toda autoridad estatal y municipal **y órganos autónomos** adoptarán las medidas que tiendan a favorecer la igualdad real de oportunidades y de trato, y a prevenir y eliminar las formas de discriminación de las personas a que se refiere el artículo 4 fracción II de esta Ley. **El personal que labore en ellos, deberá ser capacitado en materia de igualdad y no discriminación. Como medida de acción integral deberán contar con señalética visible a todo el público con la siguiente leyenda:**

“En este lugar NO DISCRIMINAMOS. En Baja California Sur se prohíbe negar, excluir o distinguir el acceso o prestación del servicio a cualquier persona o colectivo social por su origen étnico, nacional, raza, lengua, sexo, género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, identidad indígena, identidad de género, apariencia física, condiciones de salud, religión, formas de pensar, orientación o preferencia sexual, por tener tatuajes o cualquier otra razón que tenga como propósito impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos.”

Transitorios

ARTICULO PRIMERO. – El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

ARTICULO SEGUNDO. –En un plazo de sesenta días, contado a partir de la entrada en vigencia del presente decreto, los cinco Ayuntamientos del Estado deberán actualizar sus reglamentos, bandos y demás relativos y aplicables para armonizarlos con las disposiciones contenidas en el presente decreto.

ARTICULO TERCERO. –Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

La Paz Baja California Sur, a los 15 días del mes de septiembre de 2022, fecha de su registro.

ATENTAMENTE:

DIP. EDA MARIA PALACIOS MÁRQUEZ