



## DIP. NORMA PEÑA RODRÍGUEZ DISTRITO I

La que suscribe **NORMA ALICIA PEÑA RODRIGUEZ**, Diputada Local representante del I Distrito Electoral de la XIV Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Baja California Sur, en uso de las facultades que me otorgan los artículos **57** fracción **II** de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California Sur, y **101** fracción **II** y demás relativos y aplicables de la Ley Reglamentaria de este Poder Legislativo, someto a consideración de esta Honorable Asamblea, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, EN MATERIA DE VIOLENCIA LABORAL Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL**, al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La violencia en contra de las mujeres es un problema de grandes dimensiones y graves consecuencias para toda la sociedad, pero, antes que nada, para las mismas mujeres que desafortunadamente la sufren. Por ello la Organización de las Naciones Unidas (ONU) acordó designar el 25 de noviembre de cada año como el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, como forma de conmemorar y denunciar la violencia que sufre la mujer en todos los ámbitos; por ello debemos emprender las acciones necesarias para erradicarla.

La desigualdad de género sigue siendo un gran freno para el desarrollo humano. De acuerdo con el reporte de desarrollo humano del Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas, las mujeres siguen sufriendo discriminación en diversos ámbitos de la vida cotidiana, como en los temas de salud, educación, representación política y el mercado de trabajo, entre otros, lo que acarrea repercusiones negativas para el desarrollo de sus capacidades y su libertad de elección.

Aun cuando el tipo de violencia contra las mujeres que más se denunciaba era la física y la sexual, hoy en día la interpretación incluye otras modalidades y otros tipos de violencia que en conjunto expresan la situación de la vulnerabilidad de las mujeres. La concepción ha evolucionado y hoy se incluyen otros tipos, como es la violencia psicológica, la patrimonial, la económica, la laboral e incluso la violencia política.

Si bien es cierto que las mujeres han avanzado durante muchísimos años para alcanzar la igualdad respecto de los varones y también tener igualdad de oportunidades, muy justo es que a trabajo igual le corresponda el mismo pago, toda vez que hoy ser mujer en México implica una discriminación salarial que asciende a casi el 20 por ciento.

Según la OCDE, en el 2015, la brecha salarial de género en México (la cual la define como la diferencia existente entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, expresada como un porcentaje del salario masculino) ascendió a casi el 20 por ciento, es decir que las mujeres en nuestro país, por el mismo trabajo, por las mismas condiciones y el mismo desempeño en muchos de los casos siguen ganando menos que los varones, lo cual de ninguna manera es justo.

Sabemos que las mujeres han cobrado mayor importancia en la economía al incrementar su participación en el mercado laboral y sin embargo, una comparación entre el promedio de ingresos percibidos por las mujeres y los hombres, sin distinción de variables como sector de actividad, nivel educativo o edad, revela que ellas ganan menos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU, en su artículo 23, numeral 2 establece que: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

El artículo 4o. de la Constitución Federal declara la igualdad del varón y la mujer ante la ley. Tratándose de relaciones laborales, el artículo 123 de nuestra Carta Magna prevé que para el trabajo igual debe corresponder salario igual sin considerar el sexo de las personas. Por ello, considero que la desigualdad salarial implica una violación a los derechos fundamentales, una forma de violencia y una forma de discriminación hacia las mujeres.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 2o. que la igualdad sustantiva es aquella que logra, eliminando las barreras que menoscaban y anulan el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las mujeres y el ámbito laboral. Es decir, supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales.

De igual forma, en el artículo 86 dispone que el trabajo igual desempeñado en puestos, jornadas y condiciones de eficiencia también iguales debe corresponder un idéntico salario, lo que prohíbe la brecha salarial de género. El derecho a la no discriminación y la igualdad laboral entre mujeres y hombres ya se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Los derechos humanos establecen la no discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico, de género, edad, discapacidad o condición social, religión, preferencia sexual o estado civil, o cualquier otro factor que atente contra la dignidad humana, tal y como han sido reconocidos como derechos fundamentales tanto en el Sistema Interamericano de los Derechos Humanos como en el Sistema Universal de Protección de los Derechos.

Reconocer la brecha salarial es reconocer un tipo de violencia que se ejerce hacia las mujeres, es reconocer que por el mismo trabajo y la misma responsabilidad no estamos ganando lo mismo los hombres y las mujeres. Ganar lo mismo que los hombres en igualdad de condiciones es un derecho de las mujeres, un requisito para su autonomía económica y para alcanzar la igualdad de género.

Las mexicanas cada vez tienen una mayor importancia en la generación de riqueza dentro de las familias, según la Comisión Económica para América Latina. Hacia finales de la década de los ochentas aportaban el 20 por ciento de los ingresos totales de sus hogares y para el 2014 su participación se incrementó hasta llegar al 28.3 por ciento.

En los pasados 30 años se ha triplicado en México la participación de las mujeres en el mundo laboral formal, pero los sueldos de ellas se mantienen inferiores respecto de los hombres. A los dos años de

haber ingresado a un trabajo 57 por ciento de los hombres ya renegociaron su salario, en contraste en el mismo periodo, sólo 7 por ciento de las mujeres renegocian su ingreso salarial. Las mujeres ocupan en México 20 por ciento de puestos de alta gerencia, sólo el 5 por ciento las direcciones generales y menos de 1 por ciento los consejos de administración.

La brecha por vencer es amplia. Las mujeres ocupan el 99 por ciento de los puestos de docencia a nivel preescolar; 93 por ciento de trabajo social, y 90 por ciento de enfermería. En contraste, conforman tan sólo el 32 por ciento de los puestos de investigación en áreas motoras del desarrollo, tal como la ciencia y la tecnología.

Además de ello, las mujeres también se enfrentan a la desigualdad salarial o también conocida como la diferencia salarial de género, definida por la Organización para la Cooperación de Desarrollo Económico como la diferencia existente entre los salarios entre los hombres y las mujeres. México tiene un rezago de más de 10 años en este tema, es por eso que es necesario que se emprendan acciones eficaces para evitar y erradicar cualquier tipo de violencia contra las mujeres.

Ante ello, la presente iniciativa busca sumarse a los esfuerzos para promover una efectiva igualdad entre mujeres y hombres, reformando la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para incorporar mecanismos tendientes a fomentar la igualdad salarial entre la mujer y el hombre, así como tipificar la discriminación laboral como un tipo de violencia laboral.

Así mismo propone reformar el artículo 6 BIS para incluir dentro de los elementos que generan la definición de la violencia laboral, la percepción de un salario menor por un trabajo de igual valor por razón de género.

Por último, se propone también adicionar una nueva fracción II al artículo 8 BIS de la Ley con el objeto de establecer como una atribución más del Estado y los municipios la de generar y diseñar programas que aseguren la igualdad salarial entre mujeres y hombres a fin de eliminar las brechas salariales.

La igualdad de género es un principio elemental de toda sociedad republicana, para hacerla efectiva se necesita de la voluntad de quienes legislamos a favor de construir una sociedad más justa, equitativa y democrática.

Dar un trato digno a las mujeres es generar y asegurar las necesarias y suficientes condiciones de igualdad con los hombres, que les posibiliten su igual acceso a las oportunidades, pero también el real ejercicio de sus derechos humanos. Por eso es que propongo la igualdad salarial entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, que es un objetivo pendiente de cumplirse.

Se necesita que el gobierno y la sociedad, en conjunto, emprendamos todas las acciones posibles para superar estos lastres y lograr una sociedad con plena igualdad, con plena justicia. Una sociedad en la que participemos todos por igual.

Por lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta Soberanía la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR,** en los siguientes términos:

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se **REFORMA** el Artículo 6 BIS y se **ADICIONA** una fracción II, del Artículo 8 BIS, recorriéndose en su orden las subsiguientes, de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Baja California Sur, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 6 Bis.-** Constituye violencia laboral: La negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado **por las mujeres, con independencia de la discriminación de género, dentro de los que se encuentra la exigencia y presentación de certificados médicos de no embarazo, preferencia sexual,** las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación **laboral,** la

percepción de un salario menor por un trabajo de igual valor **desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales dentro de un mismo centro de trabajo** por razón de género, así como el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, que afecte la permanencia, **sus oportunidades de ascenso, reconocimiento, salario y prestaciones de las mujeres en los espacios productivos públicos o privados** y todo tipo de discriminación por condición de género.

**ARTÍCULO 8 Bis.-** El Estado y los Municipios, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

- I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;
- II. Diseñar programas que promuevan la igualdad salarial entre mujeres y hombres;**
- III. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;
- IV. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y
- V. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.
- VI. Diseñar programas que aseguren la igualdad salarial entre mujeres y hombres a fin de eliminar las brechas salariales.

## **TRANSITORIOS**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Baja California Sur.

SALÓN DE SESIONES “JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN” A LOS  
VEINTIOCHO DÍAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2017

**ATENTAMENTE**

**DIP. NORMA ALICIA PEÑA RODRIGUEZ**