



**PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**DIP. LUIS ARMANDO DÍAZ
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL PRIMER PERIODO ORDINARIO DE
SESIONES CORRESPONDIENTE AL
TERCER AÑO DE EJERCICIO CONSTITUCIONAL DE LA
XVI LEGISLATURA AL H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA
CALIFORNIA SUR.
P R E S E N T E.**

Quienes suscribimos, **GABRIELA CISNEROS RUÍZ, TERESITA DE JESÚS VALENTÍN VÁZQUEZ y MARÍA LUISA OJEDA GONZÁLEZ**, Diputadas integrantes de la Comisión de Igualdad de Género de esta XVI Legislatura al Congreso del Estado de Baja California Sur, en ejercicio de la facultad que nos otorga la Ley Orgánica del Poder Legislativo, en su artículo 106, presentamos ante esta honorable Asamblea Proposición con Punto de Acuerdo a fin de combatir y erradicar todos los tipos y modalidades de discriminación en los espacios laborales en donde se desarrollan las mujeres en Baja California Sur, mismo que se sujeta al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La discriminación de la mujer en el mercado laboral está en gran parte ocasionada por la existencia de prejuicios sociales, que se trasladan al ámbito empresarial. Por ello es fundamental impulsar un cambio de cultura organizacional, en el que las empresas se comprometan a realizar un ejercicio de autocrítica y se anticipen a esta discriminación, desarrollando acciones y políticas orientadas a promover y garantizar sus derechos a un empleo digno, saludable, remunerativo, libre de violencias que reconozca aspectos verdaderamente decisivos: las competencias, el talento y las capacidades para avanzar en pro de la igualdad sustantiva entre todas las personas.



PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Medidas que se pueden traducir en un lenguaje neutro y no discriminatorio en las ofertas de empleo.

OBJETIVO: Visibilizar a las mujeres a través de un lenguaje incluyente y no sexista a ocupar el puesto de trabajo se sientan identificados y no discriminados.

- Incorporación del principio de igualdad de género en todas las políticas de la empresa.

Se traduce en igualdad entre hombres y mujeres asegurando una integración y no discriminación de ambos sectores poblacionales.

- Currículum ciego.

Consiste en retirar del currículum todo dato vinculante, como el sexo, la edad o la procedencia del profesional. El objetivo: que la empresa sólo disponga de la información relevante para el puesto, como las habilidades y la experiencia del empleado. Así, la organización desconoce si la persona que concursa es hombre o mujer o si ésta se encuentra en edad reproductiva, por ejemplo.

- Implementación de un sistema de entrevista cerrado, con preguntas estandarizadas.

De este modo, se evita que el reclutador caiga en preguntas prejuiciosas, así como en valoraciones que no están relacionadas con las competencias de la candidata – por ejemplo, las preguntas más o menos directas sobre la intencionalidad de tener hijos-. Cada perfil debe disponer de su propia guía de preguntas, que han de estar exclusivamente orientadas en el desempeño del puesto de trabajo.

- Formación a los Departamentos de Recursos Humanos en Igualdad de Género.

Debe ir orientada a eliminar los vicios adquiridos en los procesos de selección, así como en la riqueza que un equipo diverso que aporta a la organización en su conjunto, detectando cualquier tipo



**PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

de discriminación en el área laboral hacia las mujeres por su aspecto físico, condición, edad, estado civil, etc.

- Talento y Dignidad de las personas como pilares de toda estrategia inclusión y no discriminación de la mujer.
El talento y la dignidad. El talento habla de competencias, valores, experiencias y conocimientos; mientras que la dignidad se centra en las necesidades que cada trabajador tiene de forma particular, sin importar a qué “colectivo” o estrato social pertenezca. En el caso que nos ocupa, centrar la estrategia de diversidad en el talento y la dignidad nos permitirá ver a la mujer como persona y como profesional, sin lugar a los prejuicios y/o creencias estereotipadas.

Como podemos observar, en las medidas ejemplificativas anteriores, es necesario que las pequeñas, medianas y grandes empresas tomen en cuenta este tipo de acciones que en el servicio público se están implementando para efecto de asegurar sin escapismos un bienestar laboral real para las mujeres en Baja California Sur.

Las dificultades de las mujeres en el mundo laboral siguen siendo mayores que las de los hombres. Al menos esta es una de las conclusiones de un análisis realizado con mujeres, empresas e intermediarios laborales por la Fundación Salud y Comunidad (FSC) en el marco del proyecto “D+D”: Mujeres doblemente discriminadas. Promoción de una cultura empresarial no discriminatoria”.

Es por lo que hoy, la Comisión Permanente de Igualdad de Género hace uso de la Alta Tribuna Popular para expresar no solo una agenda vertida del Parlamento de Mujeres de Baja California Sur, sino también, para visibilizar la situación que se vive día con día en los espacios laborales de las mujeres, así como los retos que se enfrentan para adquirir mismas condiciones que los hombres, reto que al día de hoy no hemos logrado superar, por lo que consideramos importante seguir



**PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Impulsando, desde nuestra tarea legislativa, los llamados y acciones que nos permitan abonar a la cultura de la no discriminación hacia las mujeres en los entornos laborales.

Discriminación auspiciada por la violencia económica traducida en la desigualdad salarial, la Universidad Iberoamericana realizó un estudio que muestra que en México las mujeres deben trabajar 51 días extras para tener el mismo sueldo que los hombres. Según datos del Instituto Mexicano para la Competitividad, conocido por sus siglas como IMCO, calculó que, en el año 2022, la brecha salarial de género en nuestro país fue del 14 por ciento.

La explicación para esta disparidad es compleja, pero algunos factores establecen que las mujeres dedican más del doble de tiempo a actividades no remuneradas (como limpiar la casa, cuidar a los niños y ancianos) que les dejan menos horas para dedicar a sus actividades profesionales y también las limitan a lograr un mayor nivel educativo que les permita aspirar a un mejor sueldo.

En México, según los últimos datos, las mujeres realizan el 73% del trabajo del hogar y de los cuidados no remunerados y el hombre sólo el 27%", dice la Mtra. Gabriela Ramos, Directora General Adjunta de Ciencias Sociales y Humanas de UNESCO, quien ofreció una conferencia magistral durante la inauguración del "Sexto Congreso de Construcción de Paz con Perspectiva de Género", organizado en la Universidad Iberoamericana en noviembre del año 2022.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "El trabajo no remunerado ronda los 11 billones de dólares o 9% del PIB mundial, por lo cual la falta de contabilización y reconocimiento de ese trabajo subordina a la mujer a una posición, en una estructura de poder que simplemente la niega, la elimina y la pone en una situación de vulnerabilidad", amplía la Mtra. Ramos.

Esto significa que por cada 100 pesos que recibe un hombre en promedio por su trabajo al mes, una mujer recibe 86. Esta brecha salarial se acentúa debido a que son pocas las mujeres en edad



**PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

productiva que entran al mercado laboral y un 70% de las trabajadoras ganan menos de dos salarios mínimos.

Según mismos datos de Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) Baja California Sur tuvo un aumento de la brecha salarial del 16 al país, la ciento de un año a otro 2021-2022, lo que nos permite reiterar la necesidad de mayores medidas de protección para las mujeres en las áreas laborales donde se desarrollan, mismas que los Poderes del Estado y Municipios y los sectores público y privado, están obligados a no discriminar y garantizar el derecho a un salario igualitario, de conformidad con Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales suscritos por nuestro país, la Ley Federal del Trabajo y demás legislación secundaria.

Necesitamos que hombres y mujeres tengan la misma remuneración por el mismo trabajo, objetivo que no se consigue por los prejuicios y discriminación hacia las mujeres. Alcanzar la igualdad sustantiva, es una lucha que se libra desde muchos años. El hablar del empoderamiento de la mujer implica garantizar su autonomía económica, por lo tanto, se debe promover la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades de desarrollo y de crecimiento profesional.

Asimismo, es de carácter relevante que, el instrumento del Estado a través de sus políticas públicas haga realidad la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, tal cual se estipula en el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027 para el Estado de Baja California Sur, que en las líneas de acción del objetivo 1 establecen lo siguiente:

2.1.3. Promover acciones afirmativas para garantizar la aplicación de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad.

2.1.4. Fomentar la participación de las mujeres en la planeación y gestión de políticas públicas.

2.1.5. Fomentar la participación de las mujeres en la ejecución y evaluación de programas y proyectos a favor de beneficiar a las mujeres.



PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Hoy más que nunca, se requiere de un Congreso que promueva la igualdad sustantiva e inste a las demás instituciones a materializar y cumplir con los compromisos ineludibles para la ciudadanía. Baja California Sur necesita de todas y todos para lograr su pleno desarrollo, que cree un mejor presente para las niñas y mujeres.

Todas y todos aquí presentes sabemos que las políticas públicas con perspectiva de género son necesarias para que las mujeres logren acceder a más y mejores oportunidades productivas en el mercado laboral formal, por lo que nos compete abonar a la eliminación de obstáculos para su plena participación en condiciones dignas, fortalecer las instituciones y llevar a cabo las reformas necesarias para lograr condiciones de trabajo decentes y derechos humanos para todas las mujeres y hombres.

La Comisión Permanente de Igualdad de Género reitera su compromiso con Sudcalifornia y refrenda la intención de proseguir beneficiando con las reformas al marco jurídico que contemplen las legislaciones de avanzada en pro de las mujeres.

Las políticas públicas que aporte el gobierno del Estado nos ayudarán a encajar todos los elementos de modo de actuar con base en los conocimientos y en las pruebas de que disponemos ahora, y de confrontar las desigualdades que entorpecen el crecimiento económico y la recuperación de las mujeres en Baja California Sur.

Por las razones anteriormente expuestas, solicitamos el voto aprobatorio de las diputadas y diputados para la siguiente Proposición con:

PUNTO DE ACUERDO

PRIMERO. – La XVI Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Baja California Sur, con pleno respeto a la división de poderes y niveles de gobierno, **EXHORTA atenta y respetuosamente** al Titular del Poder Ejecutivo del Estado de Baja California Sur, para que por conducto del



**PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Secretario del Trabajo, Bienestar y Desarrollo Social y en coordinación con la Directora del Instituto Sudcaliforniano de las Mujeres, se impulsen acciones y políticas públicas con perspectiva de género que permitan promover la igualdad salarial entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

SEGUNDO.- La XVI Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Baja California Sur, con pleno respeto a la división de poderes y niveles de gobierno, **EXHORTA respetuosamente** a las y los titulares de la Secretaría del Trabajo, Bienestar y Desarrollo Social del Gobierno del Estado, para que por conducto de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo y en coordinación con el sector empresarial en el Estado, se promuevan mecanismos y procedimientos para fomentar la cultura de la denuncia por casos de acoso y hostigamiento sexual, discriminación y violencia laboral contra mujeres trabajadoras en los centros de trabajo públicos y privados. Asimismo, se implementen campañas de inspección dirigidas al sector empresarial en el Baja California Sur, con la finalidad de erradicar la violencia y la discriminación en las fuentes de trabajo por razones de género.

DADO EN LA SALA DE SESIONES “GRAL. JOSÉ MARÍA MORELOS Y PAVÓN” DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA SUR, A LOS 12 DÍAS DEL MES DE SEPTIEMBRE 2023.

**ATENTAMENTE
COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**DIP. MARÍA LUISA OJEDA GONZÁLEZ
PRESIDENTA**

**DIP. GABRIELA CISNEROS RUÍZ
SECRETARIA**



**PODER LEGISLATIVO DE BAJA CALIFORNIA SUR
XVI LEGISLATURA
COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**DIP. TERESITA DE JESÚS VALENTÍN VÁZQUEZ
SECRETARIA**