|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Interfaz de usuario gráfica  Descripción generada automáticamente con confianza media   |  | | --- | |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | |  |  |  | |  |  |  | |  |  |  | |  |  |  | | **C.C. DIPUTADOS Y DIPUTADAS INTEGRANTES DE MESA DIRECTIVA,**  **DE LA LXI LEGISLATURA DEL HONORABLE CONGRESO**  **DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA**  **PRESENTES.**  Diputado **Fernando Morales Martínez** en mi facultad de coordinador del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano de la Sexagésima Primera Legislatura del Honorable Congreso del Estado, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 57 fracción I, 63 fracción II, 64 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Puebla; 44 fracción II, 144 fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla; 120 fracción VI del Reglamento Interior de Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, someto a consideración de este Honorable Cuerpo Colegiado la presente **Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma trece leyes locales:** Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, Ley de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Puebla, Ley Estatal de Salud del Estado de Puebla, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de Presupuesto y Gasto Público Responsable del Estado de Puebla, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Puebla, Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla y el Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, para consolidar **La Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres.**  **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**  **La agenda legislativa** en la dinámica actual tiene que considerar un programa legislativo de puntos de acuerdo, iniciativas de ley y reformas con propuestas innovadoras para acelerar los avances de los derechos de las mujeres sin discriminación ni violencia en todos los ámbitos humano, político, educativo, económico, social, salarial y laboral, con la finalidad de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, por lo que en mi calidad de legislador tengo el compromiso pleno de asumir la facultad de iniciativa legislativa, para presentar una propuesta para incorporar el concepto de igualdad salarial y no discriminación laboral en la legislación.  **La Agenda Legislativa**, dentro de sus múltiples propuestas tiene que diseñar, elaborar, proponer y dar seguimiento a leyes en materia de igualdad de género para fortalecer y garantizar el derecho a la igualdad sustantiva entre las mujeres y hombres. En observancia, al principio de progresividad en materia constitucional, que establece que los derechos tienen que progresar gradualmente, y no disminuir en el ámbito jurídico, se propone impulsar una iniciativa de reforma integral a diversas leyes, para presentar este concepto de reforma de **Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres para el Estado de Puebla,** que consiste en el sentido de la interpretación del **principio de que a trabajo igual, salario igual y del principio de igualdad laboral y no discriminación.**  **Los principios constitucionales de progresividad, igualdad, paridad, igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación,** han permitido el avance significativo de diversos ordenamientos legales en materia de género, que han dado impulso al empoderamiento femenino y a reconocer los derechos humanos de las mujeres, se han aprobado **la Reforma Constitucional de Paridad entre géneros**, la reforma integral de Violencia Política de Género, la Reforma Integral de Violencia Digital y ciber acoso contra las mujeres “Ley Olimpia”, reforma para sancionar en mayor media el delito del feminicidio, y en algunos estados la aprobación de la reforma de la despenalización del aborto, reformas a 86 ordenamientos en materia de paridad de género, entre otras leyes.  La presente iniciativa de reforma,para impulsar la **Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres para el Estado de Puebla**, propone modificar diversas disposiciones jurídicas de trece leyes estatales; Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, Ley de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Puebla, Ley Estatal de Salud del Estado de Puebla, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de Presupuesto y Gasto Público Responsable del Estado de Puebla, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla y el Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, con el objeto de reconocer el paralelismo que debe existir para la igualdad de salarios entre hombres y mujeres y la no discriminación en el ámbito laboral.  En lo relativo al principio de **igualdad de trato y de oportunidades** entre mujeres y hombres, el artículo 4 constitucional, determina la igualdad entre mujeres y hombres como una garantía para todas y todos los ciudadanos, y la Ley General para la Igualdad entre las Mujeres y Hombres, es el ordenamiento máximo que esta armonizado en leyes estatales, para dar su efectivo cumplimiento, referente a **los principios de igualdad y no discriminación,** marco legal observado para la realización de la presente reforma de ley, así como la Ley General de Acceso a las mujeres a una vida libre de violencia y su Ley Estatal de Puebla, que tienen por objeto prevenir y erradicar todo tipo de violencia, incluyendo la violencia producida por la desigualdad salarial y la discriminación laboral.  En el mismo sentido, el **principio de que a trabajo igual salario igual,** está expuesto enel marco legal, que establece con toda claridad “de que a trabajo igual salario igual”. La Constitución Política en el artículo 123, apartado A, fracción VII, señala que **“para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”*.*** Asimismo, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 86 indica que **“a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”*.*** Lo anterior concluye la procedencia jurídica de la presente reforma integral, sosteniendo que la igualdad salarial como remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo o determina situación de género.  En materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual, se tiene que establecer que deben existir los mismos y derechos y obligaciones salariales, y que la **Agenda Legislativa** tiene que garantizar **la igualdad salarial y no discriminación laboral,** como una disposición de la acción legislativa, ya que es preciso avanzar en los derechos laborales de las mujeres. Es oportuno señalar que la LXI Legislatura Paritaria del Honorable Congreso del Estado de Puebla, tiene que legislar, discutir y aprobar leyes de manera equitativa, para el avance del empoderamiento económico de las mujeres, a fin de disminuir la brecha salarial en México.  Dentro de las principales tareas parlamentarias de los diputados y las diputadas de la LXI Legislatura del Honorable Congreso del Estado de Puebla, esta promover acciones de igualdad de género, enfocadas a eliminar las brechas de género, como el principal de los obstáculos y desigualdades que enfrentan las mujeres en todos los ámbitos. La lucha de las mujeres por alcanzar la igualdad de género en el trabajo, el salario y la economía, representa la importancia de impulsar el presente proyecto de reforma, denominada **reforma integral de Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres para el Estado de Puebla**, que pretende acelerar los mecanismos jurídicos para el empoderamiento económico de las mujeres y la igualdad de remuneración salarial, sin discriminación laboral.  Es preciso señalar la persistente brecha salarial, de acuerdo a ONU Mujeres, en México las mujeres perciben un salario de 34.3 por ciento menor al de los hombres, la brecha salarial de género en la economía de género revela la subrepresentación de las mujeres en el mercado laboral, en México esta brecha es del 13 por ciento, es decir, por cada 100 pesos que recibe un hombre en promedio pro su trabajo al mes, una mujer recibe 87 pesos. Sin embargo, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos CONASAMI, detallo en el último informe que la nueva política de salarios mínimos ha permitido reducir la brecha salarial por género en un 6.5 por ciento, en referencia al aumento de los salarios mínimos.  A nivel internacional, la OCDE detalla en su último informe que la brecha salarial de género se estimada en un 23 por ciento, corroborando que las mujeres ganan 77 centavos mientras que los hombres ganan un dólar por un trabajo de igual valor, por lo que es preciso acelerar el empoderamiento económico de las mujeres, ya que se requerirán 275 años para cerrar la brecha salarial de género a nivel mundial.  Lograr la igualdad de remuneración es un hito importante para los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género, la **brecha salarial entre géneros** es uno de los **tres aspectos más importantes de la desigualdad de género**, así como el**reparto desigual del trabajo no remunerado y la violencia contra las mujeres.** Por lo que se concluye de lo anterior, la importancia de promover una **reforma integral de Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres para el Estado de Puebla**, como una norma de política de transparencia legislativa, en defensa de los derechos de las mujeres.  Una de las principales estrategias del presente proyecto de reforma, es visibilizar a la igualdad salarial, como una figura jurídica para disminuir la brecha salarial de género, que constituye uno de los principales retos para alcanzar la igualdad sustantiva en el trabajo; bajo la premisa de que las mujeres, tienen derecho a ganar un salario igual, del mismo valor y ocupar los mismos cargos que los hombres, para consolidar **la paridad económica**.  **La igualdad económica**, es la igualdad de derechos de hombres y mujeres para generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades, libres de discriminación laboral, por lo que este proyecto de reforma, propone reformas a dispositivos jurídicos que regulan la economía laboral, para empoderar la **igualdad salarial,** como parte de los compromisos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que promueve el crecimiento económico de las mujeres, y la equidad salarial por un trabajo de igual valor.  El compromiso de las Naciones Unidas por la igualdad salarial, ha notificado declarar desde 2020 por parte de la Asamblea General, el 18 de septiembre como el **Día Internacional de Igualdad Salarial**, a fin de promover una campaña para destacar el derecho a la misma remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. El Honorable Congreso del Estado de Puebla, a través de la Comisión de Igualdad de Género, se suma a los compromisos para alcanzar las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, especialmente su objetivo 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, presentando este proyecto de reforma integral de ley, para promover las políticas de igualdad salarial.  Así mismo, La Coalición Internacional para la Igualdad Salarial EPIC, se centra **en la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor**, en el que participan la ONU, OCDE, los países del G20, OIT, así como por diversas organizaciones laborales, presentan programas anuales consistentes en acciones, iniciativas y **propuestas legislativas**, para promover el crecimiento económico para todas las mujeres, en el empleo y trabajo para eliminar la brecha salarial.  Hay que subrayar de manera explícita que la presente reforma integral, **esta jurídicamente armonizada** con la reforma integral de Igualdad salarial y no discriminación entre hombres y mujeres, aprobada por unanimidad en el Senado de la República, en fecha marzo de 2021, que reforma y modifica las leyes generales de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; de Transparencia y Acceso a la Información Pública; para la Igualdad entre Mujeres y Hombres; la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, la Ley del Seguro Social, y la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal. Así como las leyes federales de los Trabajadores al Servicio del Estado; de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; de Remuneraciones de los Servidores Públicos; del Trabajo; para Prevenir y Eliminar la Discriminación; la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.   Es importante señalar en referencia al párrafo que antecede que el proyecto de decreto [de reforma en materia de igualdad salarial y no discriminación aprobado por el Senado de la República, fue enviado para su aprobación a la Cámara de Diputados](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-19-1/assets/documentos/Dict_Com_Trabajo_Igualdad_Salarial.pdf), por lo que se pronostica que pronto se aprobará en su totalidad y se enviarán el dictamen a los estados para su armonización legislativa. Lo anterior, conduce a que el plan de trabajo de la Comisión de Igualdad de Género debe estar perfilado a empoderar la creación y aprobación de **normas legislativas que garanticen la igualdad salarial y no discriminación en el trabajo.**  Las Naciones Unidas, las agencias de ONU Mujeres, Inmujeres, la Organización Internacional del Trabajo, las organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales, los grupos y colectivos feministas, empresas, universidades, trabajadores y empleadores, son promotores de acciones y programas de igualdad salarial y del empoderamiento económico de las mujeres, como una solución para eliminar la brecha salarial en el empleo y la discriminación laboral, por lo que esta iniciativa de reforma, tiene la finalidad de garantizar jurídicamente los compromisos de estos sectores, como parte de la responsabilidad y obligaciones de las **diputados y diputados del quehacer del Poder Legislativo.**  El activismo para generar compromisos para conseguir la igualdad salarial, y la creación de Leyes en la materia, son **acciones afirmativas** para alcanzar la igualdad salarial y la eliminación de la discriminación laboral, para que los gobiernos, a través de las instituciones de los tres órdenes y los tres poderes, implementen estas directrices como políticas públicas, programas y lineamientos, a fin de cerrar la brecha salarial entre géneros y de transformar en igualdad de género la economía laboral.  El objetivo de la presente reforma integral, es articular conciencias e impulsar esfuerzos constantes, de las proposiciones de ley presentadas por el Poder Legislativo y de las Iniciativas de la sociedad civil y gubernamental, para conseguir **la igualdad salarial por un trabajo de igual valor, eliminando prácticas discriminatorias que impiden a las mujeres obtener roles de liderazgo y puestos con salarios altos y equitativos.**  **La igualdad salarial es un tema urgente, necesario y trascendental en la Agenda Legislativa, ya que garantiza a las mujeres la representación equitativa de los salarios en los trabajos, y la protección de los derechos salariales, así como es de crucial importancia transparentar los criterios y las decisiones sobre la remuneración de los salarios por parte de los empleadores, es por ello que la legislación a través de los marcos legislativos, tienen que crear medidas para la formalización de lograr la igualdad en los salarios, lo cual es el objetivo primordial de esta iniciativa de reforma.**  **La desigualdad salarial, es una práctica de violencia de género y discriminación catalogada dentro de los tipos de violencia, como violencia laboral, ya que no garantiza la igualdad retributiva, por lo que esta reforma de ley, propone modificar diversos dispositivos legales, que contienen medidas urgentes de garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, y de igualdad salarial y la no discriminación laboral.**  **Es necesaria una política legislativa, por parte de la LXI Legislatura del Honorable Congreso del Estado, para promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, e incidir a la eliminación de la discriminación laboral, es por ello que la denominada, reforma integral de Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres para el Estado de Puebla,** propone realizar los cambios normativos para ofrecer salarios justos, igualitarios y equitativos para las mujeres.  Este proyecto plantea una reforma integral a diversas leyes, para sumarse **a la armonización legislativa del decreto de reforma de igualdad salarial y no discriminación entre hombres y mujeres, aprobada en el Senado de República, y a las iniciativas de leyes y reformas, de diversos países,**  **que aprobaron iniciativas a favor de la Igualdad Salarial,** entre los que destacan Islandia, Suecia, Alemania, Panamá, Finlandia, España, **Francia, Reino Unido, Chile, Estados Unidos, Canadá, entre otros países,**  quienes se han sumado con acciones efectivas de paridad y la igualdad de género para alcanzar la igualdad sustantiva. |
|  | | **REFORMA INTEGRAL DE IGUALDAD SALARIAL Y NO DISCRIMINACIÓN LABORAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**  **que reforma trece Leyes:** Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, Ley de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Puebla, Ley Estatal de Salud del Estado de Puebla, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de Presupuesto y Gasto Público Responsable del Estado de Puebla, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Puebla, Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla y el Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla**.**    **CUADRO COMPARATIVO**   |  |  | | --- | --- | | **LEY PARA EL ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE**  **DE VIOLENCIA DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **ARTÍCULO 10.-** Los tipos de Violencia contra las Mujeres son:  **III.- Violencia económica. -** Es toda acción u omisión que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral; también se considera como tal el incumplimiento de la obligación alimentaria; \* \*  VII.- Se deroga. \* \* | **ARTÍCULO 10.-** Los tipos de Violencia contra las Mujeres son:  **III.- Violencia económica. -** Es toda acción u omisión **de la persona agresora** que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, **provocados por la brecha de género o la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, sin observar el principio de proporcionalidad, dentro de un centro laboral, así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;** también se considera como tal el incumplimiento de la obligación alimentaria;  **VII. Violencia Laboral.-** 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, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral y las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación por razón de género. | | **LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA**  **DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **ARTÍCULO 77.-** Los sujetos obligados deberán publicar, difundir y mantener actualizada y accesible en sus sitios web o en los medios disponibles……  XVI. Las condiciones generales de trabajo, contratos o convenios que regulen las relaciones laborales del personal de base o de confianza, así como los recursos públicos económicos, en especie o donativos, que sean entregados a los sindicatos y ejerzan como recursos públicos; | **ARTÍCULO 77.-** Los sujetos obligados deberán publicar, difundir y mantener actualizada y accesible en sus sitios web o en los medios disponibles….  XVI. Las condiciones generales de trabajo, contratos o convenios que regulen las relaciones laborales del personal de base o de confianza, así como los recursos públicos económicos, en especie o donativos, que sean entregados a los sindicatos y ejerzan como recursos públicos; **a fin de regular la transparencia salarial.**  **XVI bis.** Copia digital, en caso de contar con él, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable; | | **LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES**  **DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:  **III.- Discriminación:** La negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento, restricción, anulación o preferencia, de alguno o algunos de los derechos humanos o libertades de las personas, grupos y comunidades en situaciones de discriminación, imputables a personas físicas o jurídicas o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional ni proporcional, por razón de su origen étnico o nacional, color de piel, cultura, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, situación migratoria, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos humanos, así como la igualdad de las personas. | Artículo 4.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:  **III.- Discriminación.** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra, incluyendo cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos 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, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo análogo;  **XVI. Brecha de género.** Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros. Estos indicadores de forma enunciativa mas no limitativa pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.  **XVII. Certificado de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación.** El documento, estímulo, certificado, distinción o regulación que promueve la autoridad competente a los centros de trabajo de los ámbitos público, privado y social para acreditar que cuentan con prácticas de igualdad de género y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras;  **XVIII. Igualdad salarial.** Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica;  **XIX. Brecha Salarial.** Se define como la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres al desempeñar su actividad laboral, expresada como un porcentaje del salario masculino. | | **Artículo 6.-** La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. | **Artículo 6.-** La igualdad entre mujeres y hombres **es un principio en la que todas las personas tienen las mismas oportunidades y derechos**; implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.  Lo anterior comprende el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que significa fijar las mismas remuneraciones globales y elementos que componen a éstas para trabajos iguales o a los que se atribuya el mismo valor; lo anterior implica evaluar los trabajos y sus remuneraciones mediante criterios objetivos que contemplen como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación, esfuerzos y condiciones de trabajo, y eliminar cualquier discriminación o cualquier posible impacto negativo sobre la remuneración de la situación familiar, de las responsabilidades familiares y de cuidados y de cualesquier otras situaciones o características asociadas con el sexo o el género de la persona trabajadora. | | **Artículo 31.-** Será objetivo de la política estatal el fortalecimiento de la igualdad en materia de:  VI.- Establecimiento de medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. | **Artículo 31.-** Será objetivo de la política estatal el fortalecimiento de la igualdad en materia de:  **VI. Diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, particularmente, para eliminar en los sectores público, privado y social la brecha de género, en especial la salarial.** | | **Artículo 32.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior….. | **Artículo 32.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior…..  **XI Bis.** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en Igualdad de Género y No Discriminación, en los términos de la normatividad aplicable; | | **LEY DE DESARROLLO ECONÓMICO SUSTENTABLE**  **DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **ARTÍCULO 6.** El Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría y otras dependencias estatales, así como de los Ayuntamientos, orientará el desarrollo económico del Estado para hacerlo sustentable y humanista, a través de las siguientes acciones:  I. Buscar que los empleadores garanticen las condiciones ergonómicas en sus centros de trabajo de conformidad con la normatividad laboral y las normas oficiales mexicanas vigentes;  VI. Asegurar que los empleadores observen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la legislación en la materia; | **ARTÍCULO 6.** El Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría y otras dependencias estatales, así como de los Ayuntamientos, orientará el desarrollo económico del Estado para hacerlo sustentable y humanista, a través de las siguientes acciones:  I. Buscar que los empleadores garanticen las condiciones ergonómicas en sus centros de trabajo de conformidad con la normatividad laboral y las normas oficiales mexicanas vigentes; **por lo que se promoverá que los centros de trabajo se certifiquen con la Norma Mexicana vigente en igualdad laboral y no discriminación.**  VI. Asegurar que los empleadores observen las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la legislación en la materia; **y lo dispuesto en el artículo 3, que reconoce la igualdad de género entre hombres y mujeres en el trabajo, para establecer condiciones de igualdad y no discriminación laboral y de la igualdad salarial.** | | **ARTÍCULO 7.** Para elevar de manera sostenida la competitividad de la Entidad, es atribución del Ejecutivo realizar, a través de las Dependencias de la Administración Pública Estatal, las siguientes acciones:  VII. Promover acciones que favorezcan el buen entendimiento entre los agentes económicos; | **ARTÍCULO 7.**  Para elevar de manera sostenida la competitividad de la Entidad, es atribución del Ejecutivo realizar, a través de las Dependencias de la Administración Pública Estatal, las siguientes acciones:  VII. Promover acciones que favorezcan el buen entendimiento entre los agentes económicos; **así como promover la igualdad de género en el trabajo, como una medida efectiva para la igualdad salarial y eliminar la discriminación laboral.** | | **ARTÍCULO 12.** Es obligación del Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría, obtener la información de la actividad económica de la Entidad con el objeto de disponer de indicadores relevantes y oportunos para la toma de decisiones y facilitar la planeación para el impulso de la competitividad y el desarrollo económico sustentable del Estado de Puebla | **ARTÍCULO 12.** Es obligación del Ejecutivo del Estado, a través de la Secretaría, obtener la información de la actividad económica de la Entidad con el objeto de disponer de indicadores relevantes y oportunos para la toma de decisiones y facilitar la planeación para el impulso de la competitividad y el desarrollo económico sustentable, **así como el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno; en el Estado de Puebla.** | | **ARTÍCULO 14.** La Secretaría deberá obtener la información de las empresas establecidas en la Entidad, a la cual dará el tratamiento establecido en la Ley para la Protección de Datos Personales y podrá ser utilizada únicamente para cumplir lo descrito en el artículo 12. | **ARTÍCULO 14.** La Secretaría deberá obtener la información de las empresas establecidas en la Entidad, a la cual dará el tratamiento establecido en la Ley para la Protección de Datos Personales y podrá ser utilizada únicamente para cumplir lo descrito en el artículo 12, **y para obtener estadísticas en la entidad, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres en las empresas.** | | **ARTÍCULO 18.** El titular del Ejecutivo, a través de la Secretaría u otras dependencias estatales, así como en su caso los Ayuntamientos promoverán el desarrollo económico sustentable en las regiones del Estado, realizando, con el apoyo de los actores, al menos las siguientes acciones:  IV. Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas y oportunidades de negocios; | **ARTÍCULO 18.** El titular del Ejecutivo, a través de la Secretaría u otras dependencias estatales, así como en su caso los Ayuntamientos promoverán el desarrollo económico sustentable en las regiones del Estado, realizando, con el apoyo de los actores, al menos las siguientes acciones:  IV. Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas y oportunidades de negocios; **oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres; para la igualdad de remuneración igual por trabajo de igual valor.** | | **ARTÍCULO 56.** La Secretaría promoverá el mejoramiento del ambiente de negocios en la Entidad para lo cual podrá realizar, entre otras, las siguientes acciones:  II. Requerir a las Dependencias Estatales competentes que diseñen programas y políticas públicas que salvaguarden la integridad de los trabajadores y los empresarios, sus familias y sus bienes, así como el traslado seguro de los bienes y servicios producidos por las empresas;  VI. Promover la responsabilidad social empresarial que genere armonía entre los actores estratégicos. | **ARTÍCULO 56.** La Secretaría promoverá el mejoramiento del ambiente de negocios en la Entidad para lo cual podrá realizar, entre otras, las siguientes acciones:  II. Requerir a las Dependencias Estatales competentes que diseñen programas y políticas públicas que salvaguarden la integridad de los trabajadores y los empresarios, sus familias y sus bienes, así como el traslado seguro de los bienes y servicios producidos por las empresas; **con la** **finalidad de fortalecer la política de igualdad y no discriminación laboral.**  VI. Promover la responsabilidad social empresarial que genere armoníaentre los actores estratégicos, así como realizar acciones para incentivar la igualdad de género en el trabajo.  **VII. Promover con el sector empresarial la certificación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación y/o la recertificación de la norma vigente en la materia, como un mecanismo para reconocer a los centros de trabajo y promover la Igualdad Salarial.** | | **LEY ESTATAL DE SALUD DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **El sistema estatal de salud tiene los siguientes objetivos:**  VIII.- Coadyuvar en la modificación de los patrones culturales que determinen hábitos, costumbres y actitudes relacionados con la salud y con el uso de los servicios que presten para su protección; | VIII.- Coadyuvar en la modificación de los patrones culturales que determinen hábitos, costumbres y actitudes relacionados con la salud y con el uso de los servicios que presten para su protección; **para poner fin a la discriminación en la salud y en los centros de atención sanitaria.**  **XI. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido al género, en el ejercicio de las atribuciones y obligaciones de pertenecer como prestador de servicios, al sistema estatal de salud en el estado.** | | **Artículo 7.**  La coordinación del Sistema Estatal de Salud estará a cargo de la Secretaría de Salud Pública del Estado, correspondiéndole a ésta; lo siguiente:  XII. Apoyar la coordinación entre las instituciones de salud y las educativas estatales y federales para diseñar, proponer desarrollar y aplicar acciones de prevención del suicidio, así como formar y capacitar recursos humanos para la salud;  XV. Impulsar la permanente actualización de las disposiciones legales en materia de salud; | **Artículo 7.**  La coordinación del Sistema Estatal de Salud estará a cargo de la Secretaría de Salud Pública del Estado, correspondiéndole a ésta; lo siguiente:  XII. Apoyar la coordinación entre las instituciones de salud y las educativas estatales y federales para diseñar, proponer desarrollar y aplicar acciones de prevención del suicidio, así como formar y capacitar recursos humanos para la salud; **para promover la eliminación de la discriminación y la igualdad en el sector sanitario.**  XV. Impulsar la permanente actualización de las disposiciones legales en materia de salud; **y garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes aplicables.** | | **LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DE LOS PODERES DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **Artículo 17.** Los trabajadores del Instituto quedan incorporados al régimen de la presente Ley. | **Artículo 17.** Los trabajadores del Instituto quedan incorporados al régimen de la presente Ley, **en el que se garantizara el principio de igualdad sustantiva y de igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes aplicables.** | | Artículo 19. Para el logro de sus objetivos el Instituto tendrá las siguientes funciones:  VIII. Difundir conocimientos y prácticas de previsión social; | Artículo 19. Para el logro de sus objetivos el Instituto tendrá las siguientes funciones:  VIII. Difundir conocimientos y prácticas de previsión social; **así como impulsar medidas de igualdad de género en el trabajo, que consisten en identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación.** | | **LEY DE LOS TRABAJADORES AL**  **SERVICIO DEL ESTADO** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | Artículo 30. Se denomina sueldo, a la retribución determinada en el Presupuesto de Egresos, que debe pagarse a los trabajadores de base al servicio del Estado, a cambio de sus servicios. La cuantía del sueldo no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos que la establezca | **Artículo 30**. Se denomina sueldo, a la retribución determinada en el Presupuesto de Egresos, que debe pagarse a los trabajadores de base al servicio del Estado, a cambio de sus servicios. La cuantía del sueldo no podrá ser disminuida durante la vigencia del Presupuesto de Egresos que la establezca.  **Los salarios se fijarán con base en criterios objetivos, en términos de lo establecido en la Constitución y los tratados o convenios** **internacionales en la materia, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, la destreza y las aptitudes para las relaciones interpersonales; los esfuerzos mental y físico; las responsabilidades del puesto, con independencia del número de personas a cargo, y las condiciones en que se realiza el trabajo, esto es, el entorno físico y el ambiente psicológico en que se realiza el trabajo. Todo trato diferenciado en materia salarial o de las condiciones de trabajo, se presumirá como injustificado.** | | Artículo 32. El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores de base. | **Artículo 32.** El sueldo será uniforme para cada una de las categorías de los trabajadores de base.  **Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.** | | **LEY DE PRESUPUESTO Y GASTO PÚBLICO RESPONSABLE**  **DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | Texto Vigente | **Propuesta de iniciativa** | | ARTÍCULO 44. El presupuesto asignado a los Ejecutores de Gasto en materia de servicios personales no podrá incrementarse durante el Ejercicio Fiscal de que se trate, salvo que la Secretaría lo autorice en términos de lo previsto en la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios.La Secretaría, en coordinación con la Secretaría de Administración, contará con un sistema de registro y control de las erogaciones en materia de servicios personales.En el caso de los Poderes Legislativo y Judicial, los Organismos Constitucionalmente Autónomos y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin detrimento de su autonomía, deberán establecer un sistema de registro y control de las erogaciones en materia de servicios personales, a efecto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios, en la presente Ley, en la Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal respectivo y demás disposiciones legales y administrativas aplicables. | ARTÍCULO 44. El presupuesto asignado a los Ejecutores de Gasto en materia de servicios personales no podrá incrementarse durante el Ejercicio Fiscal de que se trate, salvo que la Secretaría lo autorice en términos de lo previsto en la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios.La Secretaría, en coordinación con la Secretaría de Administración, contará con un sistema de registro y control de las erogaciones en materia de servicios personales. Así como observara el cumplimiento de la igualdad salarial para hombres y mujeres para eliminar la brecha de género en el trabajo. En el caso de los Poderes Legislativo y Judicial, los Organismos Constitucionalmente Autónomos y los Municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias y sin detrimento de su autonomía, deberán establecer un sistema de registro y control de las erogaciones en materia de servicios personales**, en el que se observaran los criterios para la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, así como a efecto de dar cumplimiento a lo establecido en la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y los Municipios, en la presente Ley, en la Ley de Egresos del Estado de Puebla, para el Ejercicio Fiscal respectivo y demás disposiciones legales y administrativas aplicables. | | ARTÍCULO 46. Las Dependencias y Entidades, para el ejercicio del presupuesto destinado a servicios personales, deberán: I. Apegarse a su Presupuesto de Egresos aprobado, a la política de gasto y a la normatividad vigente;  II. Apegarse a la plantilla autorizada; | ARTÍCULO 46. Las Dependencias y Entidades, para el ejercicio del presupuesto destinado a servicios personales, deberán: I. Apegarse a su Presupuesto de Egresos aprobado, a la política de gasto y a la normatividad vigente; **observando el principio de igualdad salarial, con acciones y medidas de remuneración por un trabajo de igual valor.**  II. Apegarse a la plantilla autorizada; **así como emitir prácticas para promover la igualdad laboral de género y no discriminación.** | | **LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN**  **DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **ARTÍCULO 4.-** Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:  **III. Discriminación:** La negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento, restricción, anulación o preferencia, de alguno o algunos de los derechos humanos o libertades de las personas, grupos y comunidades en situaciones de discriminación, imputables a personas físicas o jurídicas o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional ni proporcional, por razón de su origen étnico o nacional, color de piel, cultura, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, situación migratoria, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos humanos, así como la igualdad de las personas; También es discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, aporofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia; | **ARTÍCULO 4.-** Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:  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, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, 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; el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;  **XII. Brecha de género:** Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.  **XII. Igualdad salarial.** Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.  **XIV.**  **Brecha Salarial.** Se define como la diferencia entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres al desempeñar su actividad laboral, expresada como un porcentaje del salario masculino. | | **ARTÍCULO 6 BIS.-** Conforme a lo establecido en los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4 fracción III de esta Ley, se considera como discriminación, en forma enunciativa y no limitativa, entre otras, las siguientes:  IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales; | **ARTÍCULO 6 BIS.-** Conforme a lo establecido en los artículos 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 4 fracción III de esta Ley, se considera como discriminación, en forma enunciativa y no limitativa, entre otras, las siguientes:  IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, **así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;** | | **ARTÍCULO 21.-** Son atribuciones de los comités:  I. Emitir opiniones sobre el desarrollo de los programas y actividades que realicen los entes públicos;  XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; | **ARTÍCULO 21.-** Son atribuciones de los comités:  I. Emitir opiniones sobre el desarrollo de los programas y actividades que realicen los entes públicos; **así como promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial.**  **XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana; incite a ejercer violencia de género, violencia económica y violencia laboral, así como a incrementar la brecha salarial.** | | **LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**  **DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **ARTÍCULO 36.**  A la Secretaría de Trabajo le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:  V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo;  VII.- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento; | **ARTÍCULO 36.**  A la Secretaría de Trabajo le corresponde el despacho de los siguientes asuntos:  V.- Promover el incremento de la productividad del trabajo; **así como vigilar y ejercer acciones para prevenir la discriminación salarial en coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal, así como con los sectores de la economía reconocidos por el artículo 25 constitucional;**  VII.- Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento; **y promover la política de igualdad salarial y no discriminación en el empleo.** | | **LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL**  **DEL ESTADO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **Artículo 23.** Corresponde al Presidente:  Artículo 23 Bis… | **Artículo 23.** Corresponde al Presidente:  **Artículo 23 Bis.** Corresponde a la Presidencia del Poder Judicial del Estado, implementar una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan. Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad. | | **Artículo 96.** Son atribuciones del Consejo de la Judicatura:  XL.- Las demás que expresamente le confiera esta ley y demás disposiciones aplicables. | **Artículo 96.** Son atribuciones del Consejo de la Judicatura:  XL.- Las demás que expresamente le confiera esta ley y demás disposiciones aplicables, **así como disposiciones jurídicas de igualdad laboral y no discriminación.**  XLI. El Consejo de la Judicatura implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan. Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad. | | **LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO LIBRE**  **Y SOBERANO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **\*ARTÍCULO 216 Quater.-** La Unidad para la Igualdad de Género del Poder Legislativo del Estado, es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con las siguientes funciones:  II.- Proponer y realizar acciones orientadas a la igualdad sustantiva en el Poder Legislativo del Estado;  XII.- Realizar seguimiento y evaluación de los trabajos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, para la implementación de las Normas 025 y 035; | **\*ARTÍCULO 216 Quater.-** La Unidad para la Igualdad de Género del Poder Legislativo del Estado, es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con las siguientes funciones:  II.- Proponer y realizar acciones orientadas a la igualdad sustantiva **y a la igualdad de género en el pago salarial y oportunidades,** en el Poder Legislativo del Estado;  XII.- Realizar seguimiento y evaluación de los trabajos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación, para la implementación de las Normas 025 y 035; **para promover la igualdad salarial y prevenir la discriminación en los centros de trabajo.** | | **REGLAMENTO INTERIOR DEL HONORABLE CONGRESO**  **DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE PUEBLA** | | | **Texto Vigente** | **Propuesta de iniciativa** | | **ARTÍCULO 48.-** La competencia de las Comisiones Generales se deriva de su propia denominación, en correspondencia a las respectivas áreas de la Administración Pública Estatal y Municipal, de manera enunciativa más no limitativa conocerán de:  **XIII.- IGUALDAD DE GÉNERO:\***  c) Dar seguimiento a las certificaciones que en materia de equidad y género obtenga el Congreso del Estado, así como promover el logro de otras;  e) Incorporar al interior del Poder Legislativo políticas y acciones con perspectiva de género, de modo que se establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres; | **ARTÍCULO 48.-** La competencia de las Comisiones Generales se deriva de su propia denominación, en correspondencia a las respectivas áreas de la Administración Pública Estatal y Municipal, de manera enunciativa más no limitativa conocerán de:  **XIII.- IGUALDAD DE GÉNERO:\***  c) Dar seguimiento a las certificaciones que en materia de equidad y género obtenga el Congreso del Estado, así como promover el logro de otras; **en el que se de cumplimiento a la Certificación por prácticas en Igualdad Laboral y No**  **Discriminación.**  e) Incorporar al interior del Poder Legislativo políticas y acciones con perspectiva de género, de modo que se establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres; **así como promover la igualdad salarial para para lograr la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor y eliminar la brecha salarial de género.** | | **ARTÍCULOS TRANSITORIOS** | | | **PRIMERO.** La presente reforma integral **de Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres para el Estado de Puebla**, que modifica disposiciones jurídicas de trece leyes estatales; Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Puebla, Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla, Ley de Desarrollo Económico Sustentable del Estado de Puebla, Ley Estatal de Salud del Estado de Puebla, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado de Puebla, Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado, Ley de Presupuesto y Gasto Público Responsable del Estado de Puebla, Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado Libre y Soberano de Puebla, Ley Orgánica de la Administración Pública del Estado de Puebla, Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla y el Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, **será de observancia y aplicación general en el Estado,** para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad de género y el trabajo digno, sin discriminación laboral, a fin de que los sueldos, pagos, salarios y otras percepciones sean consideradas bajo el criterio de igualdad, progresividad y proporcionalidad.  **SEGUNDO.** Para efectos de la implementación de esta **reforma integral de Igualdad Salarial y No Discriminación Laboral entre hombres y mujeres para el Estado de Puebla**, se atenderá por las autoridades de los órdenes de gobierno y los poderes del estado de Puebla, específicamente por la Administración Pública Estatal y Municipal; El Poder Legislativo, El Poder Judicial, el sector empresarial, la Secretaria de Trabajo, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Finanzas y Administración, Secretaria de Economía y la Secretaría de Igualdad Sustantiva, y se vigilara para su cumplimiento por parte del Honorable Congreso del Estado de Puebla, **en el que se incentivará y conducirá a hacer las adecuaciones correspondientes a sus lineamientos y reglamentos internos**, así como a implementar políticas públicas con perspectiva de género en el salario y de igualdad salarial en el trabajo, certificaciones de igualdad salarial y no discriminación laboral, y a implementar una política efectiva por el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. | | |

**ATENTAMENTE.**

**HEROICA CUATRO VECES PUEBLA DE ZARAGOZA,**

**A 17 DE ENERO DE 2022.**

**DIP. FERNANDO MORALES MARTÍNEZ**

**COORDINADOR DE MOVIMIENTO CIUDADANO**