

**CON EL PERMISO DE LA MESA DIRECTIVA
DIPUTADOS Y DIPUTADAS
MEDIOS DE COMUNICACIÓN
PUBLICO PRESENTE**

En días pasados se ha estado ventilando por un mayor número de medios de comunicación una presunta violación a los derechos humanos como es la discriminación o violencia institucional ejercida en el seno de esta institución, contra una persona a la que se solicitó su suspensión laboral.

Aunque la situación no ha sido planteada directamente a una servidora, como presidenta de la Comisión de Equidad y Género, y promotora de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Yucatán, pero sobre todo como integrante de esta LVIII Legislatura que aprobó por unanimidad esta Ley, no puedo quedarme callada y mucho menos pasar por alto tal hecho que estaría contradiciendo el espíritu por el que aprobamos el mandato jurídico.

Comparto desde todo punto de vista lo que se ha dicho a través de acciones educativas, culturales o demandantes, que no basta una ley, si dentro de las instituciones, y demás organizaciones, no se promueve el respeto a los derechos humanos de quienes integramos la comunidad en su conjunto. Por tal razón me permito solicitar a la presidencia de este pleno gire las instrucciones procedentes para que la institución o sea este H. Congreso realice las acciones correspondientes y dé una respuesta a la sociedad, sin que esto signifique proceso acusatorio, ya que hasta este momento en lo personal desconozco de existencia de pruebas de los hechos demandados.

En tiempos pasados, desde la sociedad civil denunciábamos hechos de acoso sexual y violencia laboral, al ministerio público, a la Comisión para la Equidad y Género, con poca respuesta. Por esta razón ahora que me toca esta responsabilidad, la asumo, sin tintes partidistas y sin la finalidad de utilizar esta tribuna con un protagonismo infundado. Creo, salvo su opinión, que desde que asumí esta encomienda que los ciudadanos me dieron con su voto, y en la Comisión, conjuntamente con sus integrantes, que hemos venido trabajando a favor de avanzar en un marco jurídico acorde, y fomentando una cultura de respecto a los derechos humanos y en especial de las mujeres yucatecas.

Sin embargo no solamente se debe actuar ante hechos consumados, sino, también se deben fortalecer a las instituciones con acciones afirmativas y por tal razón me permito presentar a este pleno la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 1, “En el Estado Mexicano todo individuo gozará de las garantías que otorga la Constitución” y el artículo 4 reitera ese postulado al regular, entre otras cosas, “Que el varón y la mujer son iguales ante la Ley”. Además el artículo 6 de la Constitución Política del Estado de Yucatán señala sin distinción que “son ciudadanos del Estado los varones y las mujeres que teniendo la calidad de yucatecos, hayan cumplido 18 años y tengan un modo honesto de vivir”.

Que uno de los objetivos rectores del Gobierno Federal, es poner a la disposición de las mujeres y los hombres los recursos y los medios para que desarrollen integralmente sus capacidades, tengan acceso, control y disfrute efectivo de los servicios y beneficios del desarrollo del país, y decidan en condiciones de equidad e igualdad en todos los aspectos de la vida nacional. En este marco dentro del

programa de “Certificación sobre Equidad de Género”, se presenta el Modelo de Equidad y Género MEG que es promovido y coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres.

Este programa es de carácter voluntario y se aplica a organizaciones e instituciones públicas y privadas que deseen demostrar, a través de la implantación y uso del Modelo, su compromiso con la equidad de género. El distintivo MEG se otorga a las organizaciones e instituciones cuyas políticas y prácticas cumplen con los criterios definidos en el modelo de Equidad de Género MEG.

Los Compromisos que se adquieren al obtener el Distintivo en Equidad de Género son:

- Suprimir o contrarrestar los estereotipos en la inserción o búsqueda laboral femenina y masculina.
- Alentar la participación de las mujeres y los hombres en las ocupaciones con mejores posibilidades de desarrollo económico y profesional, y en los sectores o puestos en los que esta subrepresentada/do, y a los/las empleadores/as para que reciban a estas personas favorablemente.
- Diversificar al brindarles la capacitación más pertinente.
- Asegurar que las áreas de reclutamiento y selección cuenten con el número suficiente de personal calificado, que conozca los problemas de los/las trabajadores/as en relación con los roles que juegan en la sociedad.
- Adoptar las condiciones de trabajo, así como ajustar la organización y los horarios del mismo, a las necesidades de las mujeres y los hombres.
- Velar para que los hombres y las mujeres compartan más las responsabilidades laborales, familiares y sociales.
- Divulgar ampliamente las disposiciones que regulan el trabajo femenino y asegurar su pleno conocimiento por parte de las beneficiarias. Impulsar el

desarrollo de políticas de recursos humanos en las organizaciones privadas y públicas que tengan como fin la igualdad de oportunidades y trato.

- Impulsar la incorporación sistemática de perspectiva de género en la negociación colectiva.

El MEG **beneficia a las organizaciones**, puesto que la productividad y la eficiencia pueden aumentar si las personas logran el acceso a todo tipo de puestos.

La incorporación de los procedimientos definidos en el Modelo de equidad de Género MEG permiten visualizar las diferencias existente en el trato laboral entre mujeres y hombres en el nivel organizacional, así como aplicar medidas estratégicas para disminuirlas y generar un ambiente de trabajo más satisfactorio y elementos de motivación para el personal.

Al aumentar los niveles de satisfacción personal, profesional, económica y social de sus colaboradores y colaboradoras, se genera un proceso de mejora continua en el que las capacidades de ambos son aprovechadas en beneficio de los objetivos de la organización, lo que traerá consigo mayor competitividad y nuevos niveles de productividad.

Beneficia a las mujeres, por que les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional al posibilitarles:

- Contratación no discriminatoria y practicas de promoción
- Pago igual por trabajo de igual valor
- Oportunidades de capacitación
- Apoyos para la atención de las responsabilidades familiares
- Un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.

Beneficia también a los varones, debido a que los oficios tradicionalmente desempeñados por ellos y los considerados femeninos quedan abiertos para ser elegidos de acuerdo con la preferencia personal y sin peligro de menor retribución económica o menor valoración social.

También les proporciona una revaloración de su participación en el ámbito privado, posibilitando un rol más fuerte como padres al otorgarles permisos por paternidad.

Beneficia al conjunto de la población, pues genera justicia social y por tanto contribuye a la construcción de una sociedad más equitativa y democrática, a través del desarrollo de acciones afirmativas y acciones a favor del personal, estableciendo con ello buenas prácticas laborales para la equidad de género que alientan, incluyen, promueven y mejoran el ingreso, permanencia y las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, permitiendo un ejercicio pleno de sus derechos.

No basta con declarar la igualdad de trato entre mujeres y hombres si en realidad no existe igualdad de oportunidades. Para propiciar una situación de igualdad es necesario promover medidas encaminadas a disminuir y eliminar las diferencias de trato social entre ambos géneros.

Por lo anterior expuesto y con fundamento en los artículos 110, 111, y 130 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado, me permito presentar la siguiente propuesta de:

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO.- EXHORTAR a todas las instituciones y organismos en nuestro Estado,

tanto del sector público como privado, incluyendo este H. Congreso, para que se certifiquen y cumplan con los criterios definidos en el Modelo de Equidad de género MEG “Certificación sobre Equidad de Género” el cual es promovido y coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres, para así continuar con el combate, de inequidad laboral y fomentar la igualdad de oportunidades en nuestro Estado.

Publíquese en el Diario Oficial del Gobierno del Estado.

ATENTAMENTE
A 09 DE SEPTIEMBRE DE 2008

DIP. MARÍA DORIS Y. CANDILA ECHEVERRIA

H. ASAMBLEA.

Desde el inicio de esta Legislatura, los integrantes hemos trabajados para que se cumplan los objetivos en materia de equidad y género, hemos creado leyes en donde se han incorporado aspectos relativos a este tema que hoy en día ocupa una gran importancia en nuestro país. Es por ello, que con la preocupación de determinadas situaciones propuse el acuerdo que esa a discusión, para que sigamos trabajando sobre la igualdad entre hombres y mujeres a lograr beneficios tanto en hombres como en mujeres, por lo que para aclarar esa situación propongo que la redacción del acuerdo quede de la siguiente manera:

ACUERDO

UICO.- El H. Congreso del Estado exhorta a todas las Instituciones y organismos en nuestro Estado, tanto del sector público como privado, para que se certifiquen y cumplan con los criterios definidos en el modelo de equidad de género MEG “certificación sobre Equidad de Género” el cual es promovido y coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres, para así continuar con el combate, de inequidad laboral y fomentar la igualdad de oportunidades en nuestro Estado.

TRANSITORIOS:

ARTÍCULO UNICO.- Publíquese el presente Acuerdo en el Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán.

Por todo lo anterior, solicito sea sometido a discusión y votación esta nueva propuesta de redacción del acuerdo a efecto de que sea integrada al original.

Dip. Doris Ivonne Cándila Echeverría