

**DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO II LEGISLATURA
P R E S E N T E.**

La que suscribe, Diputada Adriana María Guadalupe Espinosa de los Monteros García, Integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 29, apartados D y E de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 13 fracción IX, 29 fracciones XI y XIX y 32 fracciones XVI y XXXI de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y artículos 5 fracciones I y VI, 76, 79 fracción IX, 82, 95 fracción II, 99 fracción II, 100, 101 y 123 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Pleno, la siguiente: **“Proposición con Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución por el cual se exhorta respetuosamente al Oficial Mayor del Congreso de la Ciudad de México, para que en el ejercicio de sus facultades; realice las acciones necesarias para que exista paridad de género dentro de la plantilla de personal de resguardo de esta soberanía.”** Lo anterior, al tenor de los siguientes:

I. ANTECEDENTES

En México, la paridad de género es un principio constitucional relativo a la participación equilibrada, justa, y legal, el cual asegura que al igual que los hombres, las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria en la vida democrática de nuestro país.

En México, desde 1955 las mujeres votaron por primera vez, cada década nos ha permitido algún avance respecto a representatividad, derechos o libertades, pero cada logro ha sido siempre producto de una lucha de las organizaciones de mujeres y feministas, una lucha larga, compleja y llena de desafíos que van desde lograr que se reconociera el derechos de las mujeres a votar y ser votadas hasta el establecimiento del principio de paridad en el registro de candidaturas con la reforma constitucional de 2014.

Fue en junio de 2019 que, como resultado de las luchas de las mujeres y el compromiso de la primera legislatura paritaria de la historia de México, se aprobaron reformas a la Constitución Política para incorporar la Paridad en Todo, lo que representa un logro sin precedentes para avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social), lo cual se considera actualmente un indicador de la calidad democrática de los países.

Con la reforma constitucional de 2019 sobre **#ParidadEnTodo** nuestro país avanza hacia la consolidación de una verdadera democracia representativa, participativa e incluyente, pues nos toca presenciar un momento histórico que coloca nuevos horizontes para las mujeres mexicanas, al establecer que la mitad de los cargos de decisión sean para las mujeres en los tres poderes del Estado, en los tres órdenes de gobierno, en los organismos autónomos, en las candidaturas de los partidos políticos a cargos de elección popular, así como en la elección de representantes en los municipios con población indígena.

Las mujeres hemos obtenido importantes logros que nos han permitido demostrar con hechos que tenemos la preparación y las capacidades necesarias para

participar en todos los ámbitos y tomar voz en la solución de los grandes desafíos que México enfrenta.

Sin embargo, aún enfrentamos resistencias que perviven en una sociedad machista y patriarcal en la que prevalecen roles y estereotipos que se traducen en discriminación y en violencia política contra las mujeres por razón de género.

Por ello, nuestro compromiso es impulsar y desarrollar las medidas que sean necesarias en favor de la igualdad de género, ya sea desde la aprobación de todas las reformas legislativas secundarias, el cambio cultural en favor de la igualdad en las estructuras y procedimientos partidarios, hasta las políticas laborales y el compromiso de las familias y el Estado para redistribuir el trabajo de cuidados no remunerados, para que las mujeres puedan participar en la toma de decisiones sin ningún tipo de discriminación ni violencia.

En el marco del arranque del Proceso Electoral Federal 2020-2021, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se pronuncia por que se garanticen plenamente el principio constitucional de paridad, los derechos político-electorales de las mujeres y se sancione con todo el rigor de la ley los actos que constituyan violencia política en razón de género, con el fin de que nuestro país consolide una verdadera democracia incluyente, plural e igualitaria.

Llamamos a que todos los actores estratégicos se unan para garantizar la participación política-electoral de las mujeres que enfrentan mayores desafíos como son las jóvenes, las que viven con alguna discapacidad o que son discriminadas por su orientación sexual o identidad de género, así como asegurar que más mujeres

indígenas y afroamericanas accedan a los espacios de toma de decisiones para que su voz sea escuchada, respetada y considerada para la transformación de las comunidades y pueblos de nuestro país.

Tenemos la convicción de que con la participación paritaria de mujeres y hombres en toda su diversidad, las decisiones públicas se enriquecerán y se acelerará el paso hacia la transformación con mayor igualdad, paz y bienestar para todas y todos.¹

La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres

La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La OIT estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Mandato de la OIT en materia de igualdad de género

¹ <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-dejusticia?idiom=es#:~:text=La%20paridad%20de%20g%C3%A9nero%20se,po%C3%ADtica%2C%20econ%C3%B3mica%20y%20social>

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004. En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

El mandato de la Organización en materia de igualdad de género también está establecido en una amplia gama de instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre otros, cabe mencionar la propia Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Política y estrategia de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género.

La política de la OIT sobre igualdad de género, expuesta en la Circular núm. 564 (1999) del Director General, exhorta a adoptar medidas que se refuercen entre sí a fin de promover la igualdad entre los sexos tanto en el ámbito del personal como en la esencia y la estructura de la Organización. Ello se logra mediante la integración de la igualdad de género en todos los aspectos de la labor de la OIT. En este proceso, la Oficina para la Igualdad de Género presta apoyo en todo el ámbito de la Oficina. La promoción de la igualdad de género se refleja en el Programa y Presupuesto de la OIT, por cuyo cumplimiento responde toda la Organización. La estrategia general consiste en intensificar la transversalización del género en todos los programas de la OIT, incluidos los Programas de trabajo decente por país y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza. Mediante la colaboración de sus especialistas en género y los puntos focales, o funcionarios de enlace, la OIT apoya a los mandantes en este proceso. En los principales programas se han incorporado indicadores sensibles a la perspectiva de género, de conformidad con todos los objetivos estratégicos de la OIT, velando de este modo, por la responsabilización al respecto.

El enfoque aplicado por la OIT en materia de incorporación de las consideraciones de género tiene una perspectiva doble, y se basa en análisis que examinan las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Por un lado, esa conciencia respecto de la diferencia de necesidades e intereses se integra en todas las políticas, programas y proyectos, así como en las estructuras y mecanismos institucionales. Por el otro, en especial cuando las desigualdades son extremas o están muy arraigadas, se adoptan medidas específicas de respecto de uno de los sexos en particular en las que se involucra a mujeres y hombres, ya sea por separado o juntos, o mediante medidas concebidas explícitamente para confrontar las desigualdades. De ser

menester, la incorporación puede suponer acciones específicas en materia de género.

La Organización ha elaborado un Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015, que opera la política de la OIT de 1999, en cuanto a la igualdad de género. El Plan de acción facilita asimismo una entrega efectiva y con perspectiva de género del Programa de Trabajo Decente, conforme a la Resolución de junio de 2009 relativa a la igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Las cinco Oficinas Regionales de la OIT y las oficinas subregionales y nacionales han trazado sus propias políticas y estrategias en la materia, adaptándolas a su propio contexto regional y nacional. El objeto es promover la igualdad entre mujeres y hombres con más eficacia en los respectivos programas, en particular, en los Programas de trabajo decente por país (PTDP).

Enfoque integrado de la igualdad de género y trabajo decente.

El Programa de Trabajo Decente es de carácter transversal, por lo cual su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas. Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social. Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente forma parte de este proceso y equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que también apuntan a mejorar el acceso de la mujer a la educación, la formación profesional y la atención de salud, a la vez que se toma debidamente en cuenta el rol femenino de la economía de la prestación de cuidados, por ejemplo, mediante medidas para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos

en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales.²

En los últimos días fuimos testigos de un incidente de violencia perpetrado por manifestantes que pretendían ingresar al Congreso de manera agresiva y 3 de ellos lograron su cometido, si bien es cierto que nuestros compañeros de resguardo realizaron un gran trabajo de retención, también lo es que no sabían cómo reaccionar ante los manifestantes ya que eran integrantes de la comunidad trans, es por ello que se ahonda que al sumar personal de resguardo del sexo femenino o de la comunidad LGBTQ+, además de garantizar la paridad de género se consolida la idea de lograr un Congreso más abierto y diverso.

II. PROBLEMÁTICA PLANTEADA

El equipo de resguardo del Congreso de la Ciudad de México, actualmente está conformado en su gran mayoría por personal masculino, lo cual no es concebible ya que en la capital del país y sobre todo en una ciudad de derechos se podría estar limitando o coactando la libertad laboral de las mujeres de la Ciudad de México.

A más de lo anterior, en la actualidad la plantilla que labora en el Congreso de la Ciudad de México el 50% son mujeres, a quienes se les debe dar trato justo, empático, digno y respetuoso.

III.- CONSIDERANDOS

PRIMERO.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 5, lo siguiente:

² <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/LOandgenderequality/lang--es/index.htm>

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.” (Sic).

SEGUNDO.- La Constitución Política de la Ciudad de México, establece en su artículo 11 apartado C, lo siguiente:

”Artículo 11.- Ciudad Incluyente.

C. Derechos de las mujeres

Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.” (Sic)

TERCERO.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en sus artículos 1, 2, 3 y 4, lo siguiente:

”Artículo 1.- La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

Artículo 2.- La Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

Artículo 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Artículo 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;*
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;*
- III. La no discriminación, y*
- IV. La libertad de las mujeres.*
- V. La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional en términos del artículo 11 de esta ley;*
- VI. Seguridad Jurídica, en términos del artículo 54 de la propia ley;*
- VII. La protección y seguridad; y*
- VIII. El apoyo y desarrollo integral de la víctima.” (Sic)*

CUARTO.- El Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, establece en su artículo 61 lo siguiente:

Artículo 61. La Coordinación de Servicios Parlamentarios en el ámbito de sus facultades, deberá otorgar el apoyo que le solicite a la Comisión responsable de la elaboración y desarrollo del Parlamento en todas y cada una de sus etapas. Además, para la sesión correspondiente antes, durante y posterior a la a la realización del Parlamento deberá:

- I. Brindar a las y los integrantes del Parlamento la inducción correspondiente al desarrollo de la sesión.*
- II. Proporcionará la inducción correspondiente para el desempeño de sus actividades a las y los integrante de la Mesa Directiva dicho Parlamento, así como los elementos necesarios para su conducción tales como:*
- III. El audio y sonido en la curules;*
- IV. El funcionamiento del sistema electrónico de votación;*

V. El guion bajo el formato que para tal efecto establezca la Coordinación de Servicios Parlamentarios;

VI. La campana, y

VII. La urna.

La comisión responsable del parlamento solicitara el apoyo del personal de resguardo, mismo que quedara a bajo el mando de la Oficialía Mayor del Congreso;

IV.PUNTOS RESOLUTIVOS

Por lo antes expuesto, fundado y motivado, someto a la consideración del Pleno de este H. Congreso de la Ciudad de México, el siguiente Punto de Acuerdo.

ÚNICO.- Proposición con Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución por el cual se exhorta respetuosamente al Oficial Mayor del Congreso de la Ciudad de México, para que en el ejercicio de sus facultades; realice las acciones necesarias para que exista paridad de género dentro de la plantilla de personal de resguardo de esta soberanía.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles de la Ciudad de México, a los 14 días del mes de Marzo de 2023.

ATENTAMENTE



DIP. ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA.

**DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO II LEGISLATURA
P R E S E N T E.**

La que suscribe, Diputada Adriana María Guadalupe Espinosa de los Monteros García, Integrante del Grupo Parlamentario de MORENA, del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículo 29, apartados D y E de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 13 fracción IX, 29 fracciones XI y XIX y 32 fracciones XVI y XXXI de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y artículos 5 fracciones I y VI, 76, 79 fracción IX, 82, 95 fracción II, 99 fracción II, 100, 101 y 123 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Pleno, la siguiente: **“Proposición con Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución por el cual se exhorta respetuosamente al oficial mayor del Congreso de la Ciudad de México, para que en el ejercicio de sus facultades; realice las acciones necesarias para mantener actualizados los protocolos de respuesta y contención de movilizaciones fuera de los distintos edificios de este Congreso. Además, se analice la posibilidad de incluir mayor personal femenino en la plantilla del personal de resguardo de esta soberanía.”** Lo anterior, al tenor de los siguientes:

I. ANTECEDENTES

En México, la paridad de género es un principio constitucional relativo a la participación equilibrada, justa, y legal, el cual asegura que al igual que los hombres, las mujeres en toda su diversidad tengan una participación y representación igualitaria en la vida democrática de nuestro país.

En México, desde 1955 las mujeres votaron por primera vez, cada década nos ha permitido algún avance respecto a representatividad, derechos o libertades, pero

cada logro ha sido siempre producto de una lucha de las organizaciones de mujeres y feministas, una lucha larga, compleja y llena de desafíos que van desde lograr que se reconociera el derechos de las mujeres a votar y ser votadas hasta el establecimiento del principio de paridad en el registro de candidaturas con la reforma constitucional de 2014.

Fue en junio de 2019 que, como resultado de las luchas de las mujeres y el compromiso de la primera legislatura paritaria de la historia de México, se aprobaron reformas a la Constitución Política para incorporar la Paridad en Todo, lo que representa un logro sin precedentes para avanzar hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social), lo cual se considera actualmente un indicador de la calidad democrática de los países.

Con la reforma constitucional de 2019 sobre **#ParidadEnTodo** nuestro país avanza hacia la consolidación de una verdadera democracia representativa, participativa e incluyente, pues nos toca presenciar un momento histórico que coloca nuevos horizontes para las mujeres mexicanas, al establecer que la mitad de los cargos de decisión sean para las mujeres en los tres poderes del Estado, en los tres órdenes de gobierno, en los organismos autónomos, en las candidaturas de los partidos políticos a cargos de elección popular, así como en la elección de representantes en los municipios con población indígena.

Las mujeres hemos obtenido importantes logros que nos han permitido demostrar con hechos que tenemos la preparación y las capacidades necesarias para participar en todos los ámbitos y tomar voz en la solución de los grandes desafíos que México enfrenta.

Sin embargo, aún enfrentamos resistencias que perviven en una sociedad machista y patriarcal en la que prevalecen roles y estereotipos que se traducen en discriminación y en violencia política contra las mujeres por razón de género.

Por ello, nuestro compromiso es impulsar y desarrollar las medidas que sean necesarias en favor de la igualdad de género, ya sea desde la aprobación de todas las reformas legislativas secundarias, el cambio cultural en favor de la igualdad en las estructuras y procedimientos partidarios, hasta las políticas laborales y el compromiso de las familias y el Estado para redistribuir el trabajo de cuidados no remunerados, para que las mujeres puedan participar en la toma de decisiones sin ningún tipo de discriminación ni violencia.

En el marco del arranque del Proceso Electoral Federal 2020-2021, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) se pronuncia por que se garanticen plenamente

el principio constitucional de paridad, los derechos político-electorales de las mujeres y se sancione con todo el rigor de la ley los actos que constituyan violencia política en razón de género, con el fin de que nuestro país consolide una verdadera democracia incluyente, plural e igualitaria.

Llamamos a que todos los actores estratégicos se unan para garantizar la participación política-electoral de las mujeres que enfrentan mayores desafíos como son las jóvenes, las que viven con alguna discapacidad o que son discriminadas por su orientación sexual o identidad de género, así como asegurar que más mujeres indígenas y afroamericanas accedan a los espacios de toma de decisiones para que su voz sea escuchada, respetada y considerada para la transformación de las comunidades y pueblos de nuestro país.

Tenemos la convicción de que con la participación paritaria de mujeres y hombres en toda su diversidad, las decisiones públicas se enriquecerán y se acelerará el paso hacia la transformación con mayor igualdad, paz y bienestar para todas y todos.¹

La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres

La OIT se ha propuesto promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, esto es, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. La OIT estima que la igualdad de género constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.

¹ <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/la-paridad-de-genero-un-asunto-de-igualdad-y-dejusticia?idiom=es#:~:text=La%20paridad%20de%20g%C3%A9nero%20se,por%20la%20adecuada%20econ%C3%B3mica%20y%20social>

- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Mandato de la OIT en materia de igualdad de género

El mandato de la OIT de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo está consagrado en su Constitución y fue proyectado en las normas internacionales del trabajo pertinentes. Los cuatro Convenios clave de la OIT son: el Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000). Los Convenios 100 y 111 también se cuentan entre los ocho Convenios fundamentales de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El mandato de la OIT respecto de la igualdad de género queda reforzado por las Resoluciones conexas adoptadas por el órgano supremo de decisión de la Organización, la Conferencia Internacional del Trabajo. La más reciente de ellas es la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en junio de 2009; y la Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, la igualdad de remuneración y la protección de la maternidad, adoptada en junio de 2004. En su decisión de marzo de 2005, el Consejo de Administración encomendó incorporar la perspectiva de género en la cooperación técnica.

El mandato de la Organización en materia de igualdad de género también está establecido en una amplia gama de instrumentos internacionales de fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. Entre otros, cabe mencionar la propia Carta de las Naciones Unidas, numerosas resoluciones de la Asamblea General, las Conclusiones acordadas por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en relación con la integración de la perspectiva de género, la Convención sobre la

eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW), la Plataforma de Acción de Beijing de 1995 y su seguimiento, y los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Política y estrategia de la OIT sobre igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género.

La política de la OIT sobre igualdad de género, expuesta en la Circular núm. 564 (1999) del Director General, exhorta a adoptar medidas que se refuercen entre sí a fin de promover la igualdad entre los sexos tanto en el ámbito del personal como en la esencia y la estructura de la Organización. Ello se logra mediante la integración de la igualdad de género en todos los aspectos de la labor de la OIT. En este proceso, la Oficina para la Igualdad de Género presta apoyo en todo el ámbito de la Oficina. La promoción de la igualdad de género se refleja en el Programa y Presupuesto de la OIT, por cuyo cumplimiento responde toda la Organización. La estrategia general consiste en intensificar la transversalización del género en todos los programas de la OIT, incluidos los Programas de trabajo decente por país y las políticas y estrategias nacionales para la erradicación de la pobreza. Mediante la colaboración de sus especialistas en género y los puntos focales, o funcionarios de enlace, la OIT apoya a los mandantes en este proceso. En los principales programas se han incorporado indicadores sensibles a la perspectiva de género, de conformidad con todos los objetivos estratégicos de la OIT, velando de este modo, por la responsabilización al respecto.

El enfoque aplicado por la OIT en materia de incorporación de las consideraciones de género tiene una perspectiva doble, y se basa en análisis que examinan las necesidades e intereses específicos y a menudo disímiles de las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo. Por un lado, esa conciencia respecto de la diferencia de necesidades e intereses se integra en todas las políticas, programas y proyectos, así como en las estructuras y mecanismos institucionales. Por el otro, en especial cuando las desigualdades son extremas o están muy arraigadas, se

adoptan medidas específicas de respecto de uno de los sexos en particular en las que se involucra a mujeres y hombres, ya sea por separado o juntos, o mediante medidas concebidas explícitamente para confrontar las desigualdades. De ser menester, la incorporación puede suponer acciones específicas en materia de género.

La Organización ha elaborado un Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2010-2015, que opera la política de la OIT de 1999, en cuanto a la igualdad de género. El Plan de acción facilita asimismo una entrega efectiva y con perspectiva de género del Programa de Trabajo Decente, conforme a la Resolución de junio de 2009 relativa a la igualdad de género en el corazón del trabajo decente. Las cinco Oficinas Regionales de la OIT y las oficinas subregionales y nacionales han trazado sus propias políticas y estrategias en la materia, adaptándolas a su propio contexto regional y nacional. El objeto es promover la igualdad entre mujeres y hombres con más eficacia en los respectivos programas, en particular, en los Programas de trabajo decente por país (PTDP).

Enfoque integrado de la igualdad de género y trabajo decente.

El Programa de Trabajo Decente es de carácter transversal, por lo cual su ejecución es efectiva mediante la aplicación de una política y unas intervenciones institucionales integradas y coordinadas. Ello supone diferentes objetivos estratégicos, como la promoción de los derechos fundamentales, la creación de empleo, la protección social y el diálogo social. Aplicar un enfoque integrado de la igualdad de género y el trabajo decente forma parte de este proceso y equivale, por ejemplo, a lograr una mayor igualdad en las oportunidades de empleo mediante la adopción de medidas, que también apuntan a mejorar el acceso de la mujer a la educación, la formación profesional y la atención de salud, a la vez que se toma debidamente en cuenta el rol femenino de la economía de la prestación de cuidados,

por ejemplo, mediante medidas para armonizar la vida laboral y familiar e incentivos en el ámbito laboral para la prestación de servicios de guardería y las licencias parentales.²

En los últimos días fuimos testigos de un incidente de violencia perpetrado por manifestantes que pretendían ingresar al Congreso de manera agresiva y 3 de ellos lograron su cometido, si bien es cierto que nuestros compañeros de resguardo realizaron un gran trabajo de retención, también lo es que no sabían cómo reaccionar ante los manifestantes ya que eran integrantes de la comunidad trans, es por ello que se ahonda que al sumar personal de resguardo del sexo femenino o de la comunidad LGBTQ+, además de garantizar la paridad de género se consolida la idea de lograr un Congreso más abierto y diverso.

II. PROBLEMÁTICA PLANTEADA

El equipo de resguardo del Congreso de la Ciudad de México, actualmente está conformado en su gran mayoría por personal masculino, lo cual no es concebible ya que en la capital del país y sobre todo en una ciudad de derechos se podría estar limitando o coactando la libertad laboral de las mujeres de la Ciudad de México.

A más de lo anterior, en la actualidad la plantilla que labora en el Congreso de la Ciudad de México el 50% son mujeres, a quienes se les debe dar trato justo, empático, digno y respetuoso.

III.- CONSIDERANDOS

PRIMERO.- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece en su artículo 5, lo siguiente:

² <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>

“Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada entidad federativa, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas y los jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito, pero serán retribuidas aquéllas que se realicen profesionalmente en los términos de esta Constitución y las leyes correspondientes. Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad de la persona por cualquier causa.

Tampoco puede admitirse convenio en que la persona pacte su proscripción o destierro, o en que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.” (Sic).

SEGUNDO.- La Constitución Política de la Ciudad de México, establece en su artículo 11 apartado C, lo siguiente:

”Artículo 11.- Ciudad Incluyente.

C. Derechos de las mujeres

Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.” (Sic)

TERCERO.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en sus artículos 1, 2, 3 y 4, lo siguiente:

”Artículo 1.- La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana.

Artículo 2.- La Federación, las entidades federativas, la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.

Artículo 3.- Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida.

Artículo 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son:

- I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre;*
- II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;*
- III. La no discriminación, y*
- IV. La libertad de las mujeres.*
- V. La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional en términos del artículo 11 de esta ley;*
- VI. Seguridad Jurídica, en términos del artículo 54 de la propia ley;*
- VII. La protección y seguridad; y*
- VIII. El apoyo y desarrollo integral de la víctima.” (Sic)*

CUARTO.- El Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, establece en su artículo 61 lo siguiente:

Artículo 61. La Coordinación de Servicios Parlamentarios en el ámbito de sus facultades, deberá otorgar el apoyo que le solicite a la Comisión responsable de la elaboración y desarrollo del Parlamento en todas y cada una de sus etapas. Además, para la sesión correspondiente antes, durante y posterior a la a la realización del Parlamento deberá:

- I. Brindar a las y los integrantes del Parlamento la inducción correspondiente al desarrollo de la sesión.*
- II. Proporcionará la inducción correspondiente para el desempeño de sus actividades a las y los integrante de la Mesa Directiva dicho Parlamento, así como los elementos necesarios para su conducción tales como:*
- III. El audio y sonido en la curules;*
- IV. El funcionamiento del sistema electrónico de votación;*

V. El guion bajo el formato que para tal efecto establezca la Coordinación de Servicios Parlamentarios;

VI. La campana, y

VII. La urna.

La comisión responsable del parlamento solicitara el apoyo del personal de resguardo, mismo que quedara a bajo el mando de la Oficialía Mayor del Congreso;

IV.PUNTOS RESOLUTIVOS

Por lo antes expuesto, fundado y motivado, someto a la consideración del Pleno de este H. Congreso de la Ciudad de México, el siguiente Punto de Acuerdo.

ÚNICO.- Proposición con Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución por el cual se exhorta respetuosamente al oficial mayor del Congreso de la Ciudad de México, para que en el ejercicio de sus facultades; realice las acciones necesarias para mantener actualizados los protocolos de respuesta y contención de movilizaciones fuera de los distintos edificios de este Congreso. Además, se analice la posibilidad de incluir mayor personal femenino en la plantilla del personal de resguardo de esta soberanía.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles de la Ciudad de México, a los 14 días del mes de Marzo de 2023.

ATENTAMENTE



**DIP. ADRIANA MARÍA GUADALUPE
ESPINOSA DE LOS MONTEROS GARCÍA.**