

"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de
Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

San Raymundo Jalpan, Centro, Oax., a 04 de marzo del 2026.

LIC. FERNANDO JARA SOTO.
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DEL HONORABLE CONGRESO DEL ESTADO DE
OAXACA.
P R E S E N T E.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA

RECIBIDO
06 MAR 2026
10:41 hrs

Secretaría de Servicios Parlamentarios

Las que suscriben Diputadas EVA DIEGO CRUZ, ELVIA GABRIELA
PÉREZ LÓPEZ y MELINA HERNÁNDEZ SOSA, integrantes del Grupo
Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México de la Sexagésima Sexta
Legislatura Constitucional de este Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, por
este medio anexo al presente remitimos a Usted, la presente **INICIATIVA CON
PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN V DEL
ARTÍCULO 12 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES
PARA EL ESTADO DE OAXACA.**

Lo anterior, para que sea incluida en la orden del día de la sesión ordinaria
del Pleno Legislativo a celebrarse a las 09:00 horas del día martes 10 de marzo
del año en curso.

No dudando de la atención e intervención que brinde al presente, reciba un
cordial saludo.

ATENTAMENTE

"SUFRAGIO EFECTIVO. NO REELECCIÓN"
"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"

DIP. EVA DIEGO CRUZ.

DIP. ELVIA GABRIELA PÉREZ LÓPEZ.

DIP. MELINA HERNÁNDEZ SOSA.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA

RECIBIDO
06 MAR 2026

Dirección de Apoyo Legislativo

GOBIERNO CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO

DIP. MELINA HERNÁNDEZ SOSA

"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de
Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

San Raymundo Jalpan, Centro, Oax., a 04 de marzo del 2026.

DIP. EVA DIEGO CRUZ.
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DE LA
LXVI LEGISLATURA EN EL ESTADO DE OAXACA.
P R E S E N T E.

DIPUTADAS EVA DIEGO CRUZ, ELVIA GABRIELA PÉREZ LÓPEZ y
MELINA HERNÁNDEZ SOSA, integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México de la Sexagésima Sexta Legislatura Constitucional de este Honorable Congreso del Estado de Oaxaca, con fundamento en los artículos 50 fracción I y 55 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3 fracción XXXVI, 30 fracción I, 104 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 3 fracción XXXVII, 54 fracción I, 61, 106 fracción VI, del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Oaxaca; sometemos a consideración del Honorable Pleno Legislativo del Congreso del Estado, la siguiente: presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN V DEL ARTÍCULO 12 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES PARA EL ESTADO DE OAXACA,** al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

PRIMERO. - La igualdad salarial entre mujeres y hombres constituye uno de los pilares fundamentales del principio de igualdad sustantiva reconocido en el orden jurídico internacional, nacional y local. A pesar de los avances normativos alcanzados en las últimas décadas, la realidad demuestra que persisten brechas salariales significativas que colocan a las mujeres en una situación estructural de



"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

desventaja económica. Esta problemática no es exclusiva de una región específica, sino que se manifiesta de manera sistemática a nivel internacional, nacional y estatal, afectando de manera directa el desarrollo integral, la autonomía económica y el ejercicio pleno de derechos de millones de mujeres.

En el ámbito internacional, la desigualdad salarial por razón de género ha sido reconocida como una problemática estructural que obstaculiza el desarrollo sostenible y la justicia social. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe "Global Wage Report", señala que las mujeres continúan ganando en promedio menos que los hombres en prácticamente todos los países del mundo. De acuerdo con datos publicados por dicho organismo, la brecha salarial de género a nivel global se sitúa alrededor del 20%, lo que significa que, en promedio, las mujeres perciben aproximadamente 80 centavos por cada dólar que gana un hombre por un trabajo de igual valor. Esta diferencia no puede explicarse únicamente por factores como educación o experiencia laboral, sino que responde a patrones estructurales de discriminación, segregación ocupacional y subvaloración del trabajo femenino.

La Organización de las Naciones Unidas, a través de ONU Mujeres, ha sostenido que la brecha salarial constituye una de las manifestaciones más persistentes de desigualdad de género en el mercado laboral. En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el Objetivo 5 relativo a la igualdad de género y el Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, se reconoce la necesidad de adoptar medidas concretas para garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. La evidencia internacional demuestra que, incluso en países con altos niveles de desarrollo, las mujeres enfrentan barreras estructurales para acceder a empleos mejor remunerados y a posiciones de liderazgo.



"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de
Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

En América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe ha documentado que la brecha salarial de género oscila entre el 15% y el 25% en diversos países de la región. La persistencia de esta desigualdad impacta directamente en los niveles de pobreza femenina, en la feminización del trabajo informal y en la limitada autonomía económica de las mujeres. La desigualdad salarial no solo representa una injusticia individual, sino que constituye un obstáculo para el crecimiento económico incluyente y para la reducción de la pobreza.

En el ámbito nacional, la Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ha documentado de manera sistemática las brechas salariales existentes entre mujeres y hombres en México. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), las mujeres ocupadas perciben en promedio ingresos inferiores a los de los hombres, incluso cuando realizan actividades similares. Datos recientes indican que la brecha salarial en México ronda entre el 14% y el 18%, dependiendo del sector económico y del nivel de escolaridad. Esta diferencia se acentúa en sectores tradicionalmente masculinizados y en posiciones directivas.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha reconocido que la desigualdad salarial por razón de género constituye una problemática estructural del mercado laboral mexicano. A pesar de que el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el principio de igualdad salarial para trabajos iguales, la realidad demuestra que la igualdad formal no ha sido suficiente para erradicar las brechas existentes. El marco constitucional y legal reconoce el derecho a igual salario por igual trabajo, pero su materialización enfrenta obstáculos derivados de prácticas discriminatorias, falta de transparencia salarial y persistencia de roles de género tradicionales.



"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de
Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

La Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha señalado que la desigualdad salarial impacta directamente en la autonomía económica de las mujeres y en su capacidad para salir de situaciones de violencia o dependencia económica. Además, ha advertido que la brecha salarial se incrementa cuando confluyen otros factores de vulnerabilidad, como pertenencia a pueblos indígenas, condición de discapacidad o residencia en zonas rurales.

SEGUNDO.- En el caso del Estado de Oaxaca, la problemática adquiere características particulares debido a su composición demográfica, altos índices de población indígena y elevados niveles de informalidad laboral. Según datos del INEGI, Oaxaca se encuentra entre las entidades con mayores niveles de trabajo informal, lo que afecta de manera diferenciada a las mujeres. La informalidad laboral limita el acceso a seguridad social, prestaciones y salarios competitivos, profundizando la brecha de ingresos.

Asimismo, cifras del INEGI indican que en Oaxaca las mujeres perciben ingresos promedio inferiores a los de los hombres en prácticamente todos los sectores económicos. La brecha salarial se manifiesta tanto en el ámbito urbano como en el rural, y se agrava en municipios con menor desarrollo económico. Las mujeres oaxaqueñas enfrentan además una doble carga laboral, al asumir mayoritariamente responsabilidades de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, lo que reduce sus oportunidades de inserción en empleos formales y mejor remunerados.

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representa una contribución económica significativa que no se refleja en los ingresos monetarios. De acuerdo con la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares elaborada por el INEGI, las mujeres aportan una proporción considerablemente mayor de horas al trabajo no remunerado en comparación con los hombres. Esta



"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

distribución desigual del tiempo impacta en su disponibilidad para empleos de tiempo completo y en su desarrollo profesional.

En el ámbito municipal, la desigualdad salarial puede reproducirse en estructuras administrativas locales donde no existen mecanismos claros de revisión salarial con perspectiva de género. Los ayuntamientos, como órdenes de gobierno más cercanos a la población, desempeñan un papel estratégico en la promoción de la igualdad sustantiva. La implementación de acciones afirmativas a nivel municipal puede contribuir significativamente a reducir las brechas salariales, especialmente en contextos donde la administración pública local es una de las principales fuentes de empleo formal.

La desigualdad salarial no solo vulnera el derecho a la igualdad, sino que también tiene implicaciones económicas más amplias. Diversos estudios internacionales han demostrado que cerrar la brecha salarial puede incrementar el producto interno bruto y fortalecer el crecimiento económico. La participación plena y remunerada de las mujeres en el mercado laboral constituye un motor de desarrollo. La persistencia de brechas salariales implica una subutilización del talento y la capacidad productiva femenina.

En el caso específico de Oaxaca, donde una parte significativa de la población femenina pertenece a comunidades indígenas, la desigualdad salarial se entrecruza con factores culturales y lingüísticos que pueden limitar el acceso a empleos formales y bien remunerados. Las mujeres indígenas enfrentan mayores barreras para acceder a educación superior y a posiciones de liderazgo, lo que incide directamente en sus ingresos.

El marco jurídico mexicano reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como principio rector. La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres



"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

establece que corresponde a los distintos órdenes de gobierno promover condiciones que garanticen la igualdad sustantiva en el ámbito laboral. Sin embargo, la efectividad de estas disposiciones depende de su implementación concreta en políticas públicas y acciones afirmativas.

La adopción de medidas específicas orientadas a garantizar la igualdad salarial en el ámbito municipal permite traducir el principio de igualdad en acciones concretas. Las acciones afirmativas no constituyen privilegios, sino mecanismos temporales destinados a corregir desigualdades históricas y estructurales. En el contexto de la administración pública municipal, pueden incluir revisiones salariales periódicas con enfoque de género, transparencia en tabuladores, capacitación en igualdad laboral y mecanismos de denuncia frente a discriminación salarial.

La evidencia empírica demuestra que la desigualdad salarial no desaparece por sí sola. Requiere intervención deliberada del Estado. Los datos internacionales, nacionales y estatales coinciden en que la brecha salarial persiste pese al reconocimiento formal del derecho a igual salario por igual trabajo. Por ello, resulta indispensable fortalecer los mecanismos institucionales que permitan avanzar hacia la igualdad sustantiva.

En conclusión, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres constituye una problemática estructural documentada por organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo y ONU Mujeres; por instituciones nacionales como el INEGI, la Secretaría del Trabajo y el INMUJERES; y por estadísticas específicas del Estado de Oaxaca. Las cifras muestran brechas persistentes que afectan la autonomía económica femenina y reproducen ciclos de pobreza y exclusión. La adopción de medidas afirmativas en el ámbito municipal representa una herramienta concreta para avanzar hacia la igualdad



"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de
Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

real, reducir las brechas salariales y garantizar el pleno ejercicio del derecho a la
igualdad en el trabajo.

Para dar claridad al contenido de la presente iniciativa, se considera oportuna la
inserción del siguiente cuadro comparativo:

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
Artículo 12.- Corresponde a los Ayuntamientos del Estado en el ámbito de su competencia: I a la IV...	Artículo 12.- Corresponde a los Ayuntamientos del Estado en el ámbito de su competencia: I a la IV... V. Implementar acciones afirmativas, para garantizar el derecho de la igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Por las razones expuestas, sometemos a la consideración de este Pleno
Legislativo el presente decreto, en los términos siguientes:

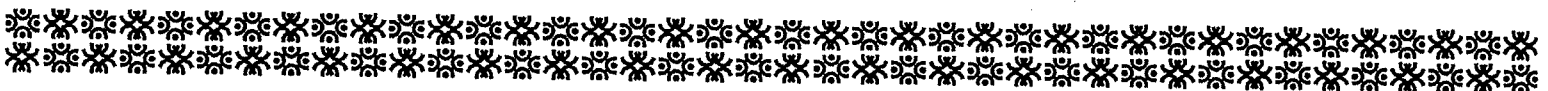
**LA SEXAGÉSIMA SEXTA LEGISLATURA CONSTITUCIONAL DEL ESTADO
LIBRE Y SOBERANO DE OAXACA.**

DECRETA:

ÚNICO. - Se **ADICIONA** la fracción V del artículo 12 de la Ley de Igualdad entre
Mujeres y Hombres para el Estado de Oaxaca, para quedar en los términos
siguiente:

Artículo 12.- Corresponde a los Ayuntamientos del
Estado en el ámbito de su competencia:

I a la IV...



"2026, Año del Bicentenario del Natalicio de Margarita Maza Parada, ejemplo de
Dignidad, Lealtad y Servicio a la Nación."

V. Implementar acciones afirmativas, para garantizar
el derecho de la igualdad salarial entre mujeres y
hombres.

TRANSITORIO

PRIMERO. - El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación.

SEGUNDO. - Publíquese el presente decreto en el Periódico Oficial del Estado.

Dado en la sede del H. Congreso del Estado, San Raymundo Jalpan, Oaxaca a 10
de marzo del año 2026.



GOBIERNO CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO

XVI LEGISLATURA

DIP. EVA DIEGO CRUZ.
OCOTLÁN DE MORELOS
DIZAS 51

ATENTAMENTE

"EL RESPETO AL DERECHO AJENO ES LA PAZ"

DIP. ELVIA GABRIELA PÉREZ LÓPEZ.

DIP. MELINA HERNÁNDEZ SOSA.



GOBIERNO CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO

XVI LEGISLATURA

DIP. MELINA HERNÁNDEZ SOSA

