

00067



Hermosillo, Sonora, a 21 de septiembre del 2021.

**H. CONGRESO DEL ESTADO DE SONORA.
PRESENTE.-**

Los Suscritos, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXIII Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio de la facultad de iniciativa prevista en el artículo 53, fracción III, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Sonora y 32, fracción II, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, sometemos a consideración de esta Soberanía la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL, A LA LEY QUE CREA LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS, A LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA PARA EL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL CONSEJO CIUDADANO DEL TRANSPORTE PÚBLICO SUSTENTABLE DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DEL PRESUPUESTO DE EGRESOS Y GASTO PÚBLICO ESTATAL DE SONORA, A LA LEY DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR PARA EL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DEL ESTADO DE**

SONORA, A LA LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA LEY DEL INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES, la cual sustentamos bajo el tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El camino para lograr una sociedad verdaderamente democrática pasar forzosamente por lograr una sociedad verdaderamente paritaria. El camino ha sido largo y arduo al abrir brecha para que nuevas generaciones de niñas y mujeres puedan acceder a las oportunidades que hoy vivimos y disfrutamos; las cuales nos han permitido mostrar, demostrar y visibilizar cambios trascendentales en las políticas públicas como nunca antes. Sin embargo, esta lucha por lograr una paridad sustantiva total de género en todos los ámbitos aún nos falta mucho por recorrer hacia la construcción de un servicio público entero y sustancialmente paritario.

Es importante destacar que en el 2020, la LXII Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, aprobó una reforma histórica a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Sonora, la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora, la Ley Estatal de Responsabilidades, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora y la Ley de Gobierno y Administración Municipal, dando un paso enorme hacia la igualdad entre los géneros, principalmente en lograr garantizar la paridad en el nombramiento de los titulares de la administración pública estatal, que inició como hoy y nos incorporó en un arduo trabajo sin distinción de partidos, nos unió un objetivo común logrando una reforma de gran calado; hoy las y los invito a dar un siguiente paso, ya es necesario seguir abriendo nuestra visión hacia

el interior de todas las estructuras públicas.

Si bien los avances han estado concentrados en lograr que las posiciones más visibles logren reflejar el principio de paridad a favor de las mujeres, no podemos conformarnos ya que el problema es mucho más crítico que sólo las titularidades de secretarías o posiciones en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

A nivel mundial y pese a la importante evolución lograda desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, las mujeres siguen padeciendo un gran nivel de discriminación y de desigualdad en el ámbito laboral.

Es preciso resaltar y centrar nuestra atención en la igualdad de género y la independencia económica de la mujer como cuestión de interés a los derechos humanos fundamentales e impulso a las economías mundiales ya que lamentablemente, en casi todo el mundo, las mujeres suelen concentrarse en los puestos de trabajo mal valorados y mal remunerados.

El reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace referencia a que: “En el mundo, una mujer gana alrededor del 77 por ciento de lo que gana un hombre, y la disparidad se agudiza entre las mujeres de mayores ingresos. También hace referencia a que, sin medidas específicas y al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se logrará antes de 2086”.¹

¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_348089.pdf

Además, la Organización Internacional del Trabajo considera a la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres como el principio elemental que permitirá alcanzar la equidad salarial y la justicia remunerativa, en beneficio de cualquier trabajador o trabajadora, sin importar el sexo de la persona y determinándose de forma objetiva en base a su trabajo.

Avances hacia la igualdad sustantiva en México

A nivel nacional y enfocando el análisis en la administración pública, un estudio del INEGI elaborado en el 2020 destaca que las mujeres ocupaban el 48.2% de los cargos públicos en el gobierno federal, pero solo encabezan el 22.8% de las 294 titularidades de dependencias, es decir, existe un algo cercano al balance en números generales, pero en el detalle, se visibiliza un agudo problema de desigualdad.

En el mismo sentido, se analiza la brecha salarial del sector público federal, en donde por cada mujer en el tercio de mayor ingreso en la administración pública federal, existen 2.6 hombres, en contrario al tercio de menor de ingreso en donde por cada mujer se encuentran 0.76 hombres.

Asimismo en mayo de 2021, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) presentó la investigación: “Mujeres en la Administración Pública Federal: más allá de la foto”², en donde analizó más de 290 instituciones del Gobierno Federal, haciendo énfasis en el puesto y en el nivel de ingresos de más de 168 mil personas que trabajan en las Secretarías de Estado. Dentro de los hallazgos más importantes del estudio surgieron que:

² <https://imco.org.mx/la-desigualdad-de-genero-en-la-administracion-publica-federal-persiste/>

- Las mujeres se encuentran subrepresentadas en los puestos directivos dentro de las instituciones del Gobierno Federal;
- Las mujeres tienen mayor nivel de escolaridad pero persiste la desigualdad en los puestos;
- En la Administración Pública Federal, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer percibe, en promedio, 74 pesos; y
- Solo el 6% de los puestos de jefatura de unidad en el mayor nivel de ingreso (154 mil 472 pesos) es encabezado por una mujer.

Aunado a lo anterior, de acuerdo al Censo Nacional del Gobierno Federal 2020³ realizado por INEGI, solo el 24% de los cargos titulares de la Administración Pública Federal fueron encabezados por una mujer. Además, de las 109 instituciones eran organismos descentralizados y solo 38 (12.2%) reportaron contar con unidad de género y/o enlace de género.

Es por todo lo anterior que actualmente contamos con marcos jurídicos a nivel federal que regulan y promueven el principio de paridad de género y el principio de igualdad de remuneración, como lo son:

- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*

Artículo 34. “Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en

³ https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/cngf/2020/doc/cngf_2020_resultados.pdf

las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales..."

- Ley Federal del Trabajo:

Artículo 86: "A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe **corresponder salario igual.**"

- Constitución Política de México:

Artículo 123, apartado A, fracc VII: "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad."

- Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos:

Artículo 21. "En la fijación de las remuneraciones y la ocupación de las plazas siempre debe existir una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de que, en iguales condiciones, las percepciones sean las mismas para mujeres y hombres."

Avances de la igualdad sustantiva en Sonora

Con la información disponible y estudiada en el Estado de Sonora, los números no son muy esperanzadores. En la administración 2015-2021, según el portal del Poder Ejecutivo⁴, el gabinete legal y ampliado se conformaba de la siguiente manera:

- Gabinete legal que está conformado por 12 Secretarios, el **100% eran hombres**.
- Gabinete ampliado que era conformado por 22 titulares de entidades y organismos, de los cuales **14 son hombres, es decir el 63%**.

En un análisis básico de tres secretarías en su información disponible en el portal de transparencia⁵, específicamente en la publicada en el Directorio, de la fracción II del artículo 81, según la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, que contiene nivel, puesto y sexo entre otros datos, se puede desprender la siguiente información:

SECRETARIA DE HACIENDA	MUJERES	HOMBRES
Total en Directorio	854	661
	56%	44%
Titular, Subsecretario y Directores Generales	5	22
	19%	81%

SECRETARIA DE GOBIERNO	MUJERES	HOMBRES
Total en Directorio	296	247
	55%	45%
Titular, Subsecretario y Directores Generales	3	22

⁴ <https://www.sonora.gob.mx/gobierno/gabinete-legal-y-ampliado/category/gabinete-legal.html>

⁵ <https://transparencia.sonora.gob.mx/informacion-publica/organismos/1/dependencias>

	12%	88%
--	------------	------------

SECRETARIA DE LA CONTRALORIA GENERAL	MUJERES	HOMBRES
Total en Directorio	142 51%	136 49%
Titular, Subsecretario y Directores Generales	9 28%	23 72%

Fechas de actualización: Secretaría de Hacienda (31/03/2021), Secretaría de Gobierno (06/01/2021), Secretaría de la Contraloría General (30/06/2021).

Cabe aclarar que el número plazas en el directorio son menores a las plazas contenidas en la Distribución de plantilla por tipo de plaza y dependencia del decreto del presupuesto de egresos del gobierno del Estado de Sonora para el ejercicio fiscal 2021.

Encontramos en el marco jurídico estatal, las bases para asentar y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres así como toda eliminación de cualquier forma de discriminación en todos los ámbitos de la vida que se genere por pertenecer a cualquier sexo como lo menciona la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Sonora, sin embargo no clarifica la igualdad en la remuneración.

En el mismo tenor sucede en la Ley del Servicio Civil de nuestro Estado. Es importante recordar que el trabajador del servicio civil de la entidad pública correspondiente, en este caso de Sonora, es toda persona que preste sus servicios mediante designación legal y siempre que sus retribuciones estén consignadas en los presupuestos respectivos o se paguen con cargo a alguna de sus partidas.

Como se puede concluir, la desigualdad y disparidad en el sector público esta enraizada a niveles alarmantes y requieren de pasos más acelerados y contundentes.

Una condición indispensable para el logro de la igualdad de género es que las mujeres sean actoras determinantes en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de toda iniciativa impulsada bajo esta dirección.

Para ello es imprescindible tener presencia sustantiva en la toma de decisiones tanto en los ámbitos públicos y gubernamentales, como en las diversas esferas de la vida social. La experiencia histórica y el pensamiento crítico y feminista muestran que, en la medida que las mujeres se integren a los espacios de decisión y además actúen desde una posición estratégica con efectiva vigencia de sus derechos humanos, se avanzará hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de manera más rápida, firme y sostenible.

En este sentido, es oportuno recordar que el 22 de diciembre de 2020, el Instituto Nacional de las Mujeres, publicó en el Diario Oficial el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD) 2020-2024⁶, este programa está dirigido a lograr cambios significativos para responder a las necesidades y aspiraciones de las mujeres y las niñas, así como generar las condiciones para avanzar en la igualdad y la no discriminación.

El programa PROIGUALDAD tiene como fin establecer la política nacional para avanzar en la igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres. Para ello se

⁶ <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/programa-nacional-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres>

han definido seis objetivos prioritarios que responden a las principales problemáticas enunciadas en el programa.

Todos los objetivos del programa son compatibles con el propósito de la presente iniciativa pero consideramos especialmente relevante hablar del objetivo prioritario 5 el cual señala: “*Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado*”, esto porque ya no es suficiente hablar de garantizar lugares para la mujer, ya no es suficiente que se le tome en cuenta, hoy vamos por una participación igualitaria en cada ente público, y no solo en sus titulares, sino en su estructura, total y por niveles.

En el análisis del estado actual, se señala que una de las problemáticas encontradas son: “*las Restricciones en la libertad y toma de decisiones en los distintos ámbitos de la vida de las mujeres y subrepresentación en puestos de poder político, económico y social. Una de las expresiones de las restricciones a la plena inclusión de las mujeres a espacios públicos y políticos, así como las limitaciones en la toma de decisiones en estos ámbitos, se expresa en la subrepresentación de mujeres en puestos de poder.*”

Una condición indispensable para el logro de la igualdad de género es que las mujeres sean actoras determinantes en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de toda iniciativa impulsada en esta dirección. Para ello, deben tener presencia sustantiva en la toma de decisiones tanto en los ámbitos públicos y gubernamentales, como en las diversas esferas de la vida social y en el ámbito doméstico. La experiencia histórica y el pensamiento crítico y feminista muestran que, en la medida en que las mujeres integren los espacios de decisión en paridad y además actúen desde una posición estratégica con

efectiva vigencia de sus derechos humanos, se avanzará hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de manera más rápida, firme y sostenible.

Para atender el objetivo prioritario 5, se estableció la siguiente estrategia:

“Estrategia prioritaria 5.1 Fortalecer el marco institucional y de política pública para favorecer la participación sustantiva e igualitaria de las mujeres, con la acción puntual de promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de la Administración Pública Federal.”

De lo anterior, surge la inminente necesidad de avanzar en el fortalecimiento de una política de igualdad entre mujeres y hombres en el sector público.

En este contexto y guardando sentido a lo antes expuesto, es importante mencionar que en Sonora, en el decreto número 120 publicado 29 de mayo del 2020⁷, que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Sonora, de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora, de la Ley Estatal de Responsabilidades, de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora y de la Ley de Gobierno y Administración Municipal, en el artículo transitorio segundo se establece que la observancia del principio de paridad de género a que se refiere el decreto, será aplicable a quienes tomen posesión de su encargo, a partir del proceso electoral siguiente a la entrada en vigor del Decreto en meción, pero a las autoridades que no se renuevan mediante procesos electorales, su integración y designación habrá de realizarse de manera progresiva

⁷ <http://www.boletinoficial.sonora.gob.mx/boletin/images/boletinesPdf/2020/05/EE29052020.pdf>

a partir de las nuevas designaciones y nombramientos que correspondan, de conformidad con la ley.

Esto quiere decir que a partir de la administración 2021-2027 del gobierno estatal y 2021-2024 de los gobiernos municipales, serán obligatorios los nombramientos paritarios hablando específicamente de los titulares. Lo anterior refiere una enorme base para el inicio de un nuevo paradigma en la construcción del servicio público con igualdad entre mujeres y hombres

Por ello, con el fin de avanzar decididamente y mejor en este objetivo, la presente iniciativa busca garantizar, con una serie de reformas y adiciones para contribuir, fomentar y fortalecer la participación justa y equitativa de las mujeres en todos los niveles de la estructura de los entes públicos tanto del Estado como de los municipios.

Así mismo, genera mecanismos de control presupuestal y de fiscalización, así como herramientas de visibilización con indicadores de transparencia, todos, como un sistema integral que asegure el efectivo control de la norma relativa a la paridad de género, garantizar la perdurabilidad de los avances y evitar cualquier retroceso en la materia.

En esta iniciativa se propone reformar más de diez leyes para garantizar no solo un espacio para las mujeres, sino salvaguarden que el espacio sea competitivo, con oportunidad de crecimiento y con igualdad salarial, logrando consolidar a la mujer en todos los entes y niveles de gobierno.

La reforma que hoy presentamos busca la paridad dentro de toda la estructura de todos los entes públicos, entendiendo por ente público “Las autoridades estatales y municipales; los órganos que conforman las administraciones públicas estatal y municipales; los órganos autónomos por ley, y aquellos que la legislación local reconozca como de interés público y ejerzan gasto público; y los entes equivalentes a personas jurídicas de derecho público, que en ejercicio de sus actividades actúen en auxilio de los órganos antes citados o ejerzan gasto público”⁸.

Una de las principales modificaciones que buscamos en esta iniciativa es reformar la **Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del estado de Sonora, para quedar como sigue:**

Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora	
TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
Sin correlativo	<p>ARTÍCULO 6 BIS.- Los nombramientos y contrataciones que se realicen en cualquier nivel dentro de los entes públicos deberán hacerse observando el principio de paridad de género y el principio de igual remuneración.</p> <p>Los entes públicos estarán obligados a garantizar un balance global y por niveles en el total de sus servidores públicos a los que hace referencia el artículo 143 de Constitución Local de un 50 por ciento mujeres y 50 por ciento hombres.</p> <p>De la misma forma, los entes públicos estarán obligados a asegurar un balance global y por nivel, de acuerdo a su</p>

⁸ Fracción II, Artículo 5 de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora

	registro oficial, en las erogaciones totales en materia de gasto de servicios personales entre mujeres y hombres. Para tal efecto, se deberá considerar a todos los servidores públicos de base o de confianza, prestadores de servicios profesionales o cualquier persona que tenga una relación laboral con el ente público, así como incluir en las sumatorias todas las percepciones, sueldos, prestaciones, gratificaciones, primas, comisiones, dietas, bonos, estímulos, ingresos y compensaciones.
--	---

La modificación a la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres es contar con la obligación de todos los entes públicos de respetar el principio de paridad de género en los nombramientos y contrataciones que se realicen en cualquier nivel dentro de su estructura, así como respetar y hacer valer el principio de igual remuneración.

No podemos seguir permitiendo que los puestos de primer nivel se sigan otorgando mayoritariamente al género masculino y que la mujer sea rezagada, en muchos casos, a puestos de menor nivel aún contando con la misma o mayor carga de trabajo por un salario menor.

Hoy en día, la mujer se encuentra ubicada en puestos de menor nivel, percibiendo un menor salario y recibiendo menores compensaciones complementarias que los hombres, es por esto que además se propone que los entes públicos estén obligados a garantizar un balance en el total de su personal y por niveles, debiendo tener un 50 por ciento mujeres y 50 por ciento hombres; esta obligación se extenderá hacia sus erogaciones en materia de servicios personales.

En consecuencia y contando con una oportunidad histórica, se considera necesario reformar las leyes de todos los organismos autónomos del Estado de Sonora, así como de los tres poderes del Estado, específicamente la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, la ley de Gobierno y Administración Municipal, la ley que crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos, la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora, la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora, la ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, y la Ley Orgánica del Consejo Ciudadano del Transporte Público Sustentable del Estado de Sonora, para establecer la obligación de todos y cada uno de ellos de cumplir, respetar y hacer efectiva la política de paridad de género y el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, establecida en el artículo 6 BIS de la ley para la igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora aquí propuesto.

Con estas adiciones, se pretende lograr tener una paridad efectiva en toda la estructura del Poder Judicial, del Poder Ejecutivo, del Poder Legislativo, de los municipios y de todos los organismos autónomos, los cuales son: el Tribunal de Justicia Administrativa del Estado de Sonora, el Tribunal Estatal Electoral, la Comisión Estatal de Derechos Humanos, el instituto Sonorense de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana, la Universidad de Sonora, el Consejo Ciudadano Transporte Publico Sustentable del Estado de Sonora, el Instituto Superior de Auditoria y Fiscalización y la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora.

Además, pretendemos realizar las siguientes reformas en la Ley de Presupuesto de Egresos y Gasto Público Estatal de Sonora, Ley de Fiscalización Superior

para el Estado de Sonora, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

Ley del Presupuesto de Egresos y Gasto Público Estatal de Sonora	
TEXTO VIGENTE	TEXTO NUEVA PROPUESTA
ARTÍCULO 19 BIS E.-...	ARTÍCULO 19 BIS E.-...
I.-...	I.-...
a) a la b).-...	a) a la b).-...
...	...
...	...
II.-...	II.-...
a) a la b).-...	a) a la b).-...
	c) Un apartado específico en donde se indique la política de igualdad de género en materia de permanencia y contratación de servicios personales para el cumplimiento de lo señalado en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.
Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Sonora	
TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
ARTÍCULO 18.- Son atribuciones del Auditor Mayor:	ARTÍCULO 18.- Son atribuciones del Auditor Mayor:
I a la X.-...	I a la X.-...
X.- Nombrar y remover al personal del Instituto, así como expedir la política de remuneraciones, prestaciones y estímulos de dicho personal;	X.- Nombrar y remover al personal del Instituto, así como expedir la política de remuneraciones, prestaciones y estímulos de dicho personal, debiendo cumplir con

<p>XI a la XXVII.-...</p>	<p>las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley de para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.</p> <p>XI a la XXVII.-...</p>
<p>ARTÍCULO 22.-...</p> <p>...</p> <p>I.-...</p> <p>a) a la g).-...</p> <p>II.-...</p> <p>a) a la e).-...</p> <p>III a la IV.-...</p>	<p>ARTÍCULO 22.-...</p> <p>...</p> <p>I.-...</p> <p>a) a la g).-...</p> <p>II.-...</p> <p>a) a la e).-...</p> <p>III a la IV.-...</p> <p>V.- Informe sobre el cumplimiento de políticas en igualdad de género, específicamente la establecida en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.</p> <p>Clasificación del gasto de servicios personales por género el cual deberá incluir :</p> <p>a) el importe de las partidas, independientemente de donde se registre y por género;</p> <p>b) el analítico de plazas por nivel que contenga el número de plazas, ocupadas</p>

<p>...</p> <p>...</p> <p>I.-...</p> <p>II.-...</p> <p>a) a la b).-...</p>	<p>por hombre, mujeres y en su caso las plazas no ocupadas, al cierre del período; e</p> <p>c) indicadores de género por titulares de entes públicos, por tipo de puesto y nivel de ingresos.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>I.-...</p> <p>II.-...</p> <p>a) a la b).-...</p> <p>III.- Informe sobre el cumplimiento de políticas en igualdad de género, específicamente la establecida en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.</p> <p>Clasificación del gasto de servicios personales por género el cual deberá incluir :</p> <p>a) el importe de las partidas, independientemente de donde se registre por género;</p> <p>b) el analítico de plazas por nivel que contenga el número de plazas, ocupadas por hombre, mujeres y en su caso las plazas no ocupadas, al cierre del período; e</p>
---	--

...	c) indicadores de género por titulares de entes públicos, por tipo de puesto y nivel de ingresos.
...	...
...	...
ARTÍCULO 25.-...	ARTÍCULO 25.-...
I.-...	I.-...
a).-...	a).-...
b).- Si se cumplió con las disposiciones jurídicas aplicables en materia de sistemas de registro y contabilidad gubernamental; contratación de servicios, obra pública, adquisiciones, arrendamientos, conservación, uso, destino, afectación, enajenación y baja de bienes muebles e inmuebles; almacenes y demás activos; recursos materiales, y demás normatividad aplicable al ejercicio del gasto público;	b).- Si se cumplió con las disposiciones jurídicas aplicables en materia de sistemas de registro y contabilidad gubernamental; contratación de servicios, obra pública, adquisiciones, arrendamientos, conservación, uso, destino, afectación, enajenación y baja de bienes muebles e inmuebles; almacenes y demás activos; recursos materiales, paridad de género de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora , y demás normatividad aplicable al ejercicio del gasto público;
c) al d).-...	c) al d).-...
II a la IV.-...	II a la IV.-...
ARTÍCULO 25 BIS.-...	ARTÍCULO 25 BIS.-...
a) a la d).-...	a) a la d).-...
e).- Auditar las Alianzas Público Privadas celebradas por los entes públicos.	e) Auditar las Alianzas Público Privadas celebradas por los entes públicos, y;

<p>...</p> <p>...</p>	<p>f) Auditar los recursos asignados para el pago de servicios personales. La revisión incluirá que los pagos, incluyendo compensaciones y cualquier concepto, se ajusten a los tabuladores y plazas autorizadas; paridad de género, indicadores plazas y gasto por género; cálculo, retención y pago correspondiente por concepto de impuestos y prestaciones de seguridad social.</p> <p>...</p> <p>...</p>
<p>ARTÍCULO 44.-...</p> <p>I a la XVII.-...</p>	<p>ARTÍCULO 44.-...</p> <p>I a la XVII.-...</p> <p>XVIII.- El análisis sobre el cumplimiento de la normatividad relativa a la paridad de género en la administración a la que hace referencia el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora, que incluya por lo menos: el importe de las partidas de servicios personales por género, independientemente de donde se registre; el analítico de plazas por nivel que contenga el número de plazas, ocupadas por hombre, mujeres y en su caso las plazas no ocupadas, al cierre del período; e indicadores de género por tipo de puesto y nivel de ingresos, de las contrataciones efectuadas durante el ejercicio, así como un comparativo al inicio y cierre del ejercicio.</p>

...	...
...	...
Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora	
TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
Sin correlativo	Artículo 35.- El Instituto deberá cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.
Artículo 81.-...	Artículo 81.-...
I a la XXVII.-...	I a la XXVII.-... XXVIII.- El estado que guarda el sujeto obligado respecto al cumplimiento de sus obligaciones en materia de paridad de género, debiendo incluir, por lo menos, lo siguiente: a) El número total de Servidores Públicos de base o de confianza, prestador de servicios profesionales o miembro de los sujetos obligados que son mujeres y hombres; b) La suma total de las remuneraciones brutas y netas de los Servidores Públicos de base o de confianza, prestadores de servicios profesionales o miembros de los sujetos obligados; incluyendo todas las percepciones, sueldos, prestaciones, gratificaciones, primas, comisiones, dietas, bonos, estímulos, ingresos y compensaciones, percibidas por mujeres y hombres;

	<p>c) El número total de Servidores Públicos de base o de confianza, prestador de servicios profesionales o miembro de los sujetos obligados que cuentan con algún tipo de seguridad social que son mujeres y hombres;</p> <p>d) El número total de plazas ocupadas de servidores públicos por nivel, según su registro oficial, que son mujeres y hombres. Así mismo, la suma total de las remuneraciones señaladas en el inciso b) de la presente fracción por cada nivel, según su registro oficial, percibidas por mujeres y hombres.</p> <p>e) El número total y el desgagado de contrataciones y nombramientos de Servidores Públicos de base o de confianza, prestador de servicios profesionales o miembro de los sujetos obligados, que son mujeres y hombres durante el último año. Por cada contratación y nombramiento se deberá anexar un informe de justificación y cumplimiento a la política de paridad de género establecida en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora</p>
--	--

Ahora bien, es importante resaltar los cambios que debemos dejar constituidos en la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Sonora para continuar con el fortalecimiento de la democracia paritaria en nuestro Estado.

Sin duda la paridad, la alternancia y la igualdad de género en el ámbito

electoral han tenido un notable crecimiento con cada reforma electoral que se logra consolidar, haciendo un análisis de la integración del Congreso Local desde 1997, de acuerdo a la información histórica publicada por el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Sonora⁹ en el Congreso del Estado de Sonora no se había tenido una mayoría de mujeres, en 1997 éramos una marcado minoría, siendo 4 diputadas de un total de 28 legisladores, situación que se mantuvo durante la legislatura electa en el año 2000 y 2003, hoy en día en Sonora vivimos por primera vez en la historia de nuestro Estado un Congreso donde hay una mayoría de mujeres, 54% de los legisladores que integramos este Congreso somos mujeres, es decir, hoy contamos 19 diputadas, y este logro fue posible con una combinación entre la reforma electoral aprobada en el año 2020 por la LXII Legislatura y el actuar del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Sonora en tema de paridad.

Es por eso que buscamos reformar la ley electoral con las siguientes modificaciones:

Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales del Estado de Sonora	
TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
ARTÍCULO 68.-...	ARTÍCULO 68.-...
...	...
I a la III.-...	I a la III.-...
...	...
Cada partido político determinará y hará públicos los criterios para garantizar la paridad de género en las candidaturas a Diputados. Éstos deberán ser objetivos y	Cada partido político deberá cumplir con los criterios estipulados por la presente Ley y los que emita el Instituto Estatal Electoral para garantizar la paridad de

⁹ http://www.ieesonora.org.mx/elecciones/procesos_electorales

<p>asegurar condiciones de igualdad entre géneros.</p>	<p>género en las candidaturas a Diputados y Presidentes Municipales, bajo el siguiente esquema:</p> <p>I.- Diputaciones Locales:</p> <p>a).- Se dividirá la lista de distritos en tres bloques, correspondiente cada uno a un tercio de los distritos enlistados: el primer bloque, con los distritos en los que el partido obtuvo la votación más baja; el segundo, con los distritos en los que obtuvo una votación media; y el tercero, con los distritos en los que obtuvo la votación más alta.</p> <p>II.- Presidentes Municipales</p> <p>Se dividirá la lista de municipios en 4 bloques, bajo el siguiente esquema:</p> <p>a) Un bloque con los municipios cuya población sea igual o mayor a 30 mil habitantes. Este se subdividirá en tres sub bloques de la siguiente manera: el primero con los municipios en los que el partido obtuvo la votación más baja; el segundo, con los municipios en los que obtuvo una votación media; y el tercero, con los municipios en los que obtuvo la votación más alta.</p> <p>b) Tres bloques con los municipios cuya población sea menor a 30 mil habitantes. El primer bloque, con los municipios en los que el partido obtuvo la votación más baja; el segundo, con los municipios en los que obtuvo una votación media; y el tercero, con los</p>
--	--

<p>En ningún caso se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sean asignados, exclusivamente, aquellos distritos en los que el partido político haya obtenido los porcentajes de votación más bajos en el proceso electoral anterior.</p>	<p>municipios en los que obtuvo la votación más alta.</p> <p>En ningún caso se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sea asignados, dentro de los bloques, aquellos distritos o municipios en los que el partido político haya obtenido los porcentajes de votación más bajos en el proceso electoral anterior.</p>
<p>ARTÍCULO 170.-...</p> <p>...</p> <p>I a la II.-...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>ARTÍCULO 170.-...</p> <p>...</p> <p>I a la II.-...</p> <p>...</p> <p>El total de la lista para diputaciones por este principio, se deberán postular 50% mujeres y 50% hombres.</p> <p>La lista de fórmulas de candidaturas a diputaciones por el principio de representación proporcional que registre cada partido político deberá ser encabezada por el género femenino.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>
<p>ARTÍCULO 266.-...</p> <p>I a la V.-...</p>	<p>ARTÍCULO 266.-...</p> <p>I a la V.-...</p>

<p>La asignación de regidurías por el principio de representación proporcional se hará a propuesta de la dirigencia estatal del partido político que los postuló, quien deberá seleccionarlas de la Planilla del ayuntamiento de que se trate, respetando los principios de paridad y alternancia de género.</p> <p>Si el partido político no formula la propuesta correspondiente, la asignación se hará de oficio, siguiendo el orden que tengan los candidatos a regidores propietarios en la planilla respectiva, debiendo encabezarla el candidato a presidente municipal.</p> <p>...</p> <p>I a la IV.-...</p>	<p>La asignación de regidurías por el principio de representación proporcional se hará a propuesta de la dirigencia estatal del partido político que los postuló, quien deberá seleccionarlas de la Planilla del ayuntamiento de que se trate. Dicha propuesta deberá ser encabezada en todos los casos, por el género femenino.</p> <p>Si el partido político no formula la propuesta correspondiente, la asignación se hará de oficio, siguiendo el orden que tengan los candidatos a regidores propietarios en la planilla respectiva, debiendo encabezarla el candidato a presidente municipal, respetando los principios de paridad y alternancia de género.</p> <p>...</p> <p>I a la IV.-...</p>
--	--

El primero, la reforma en tema de paridad publicada en el Boletín Oficial de fecha 29 de mayo del año 2020¹⁰ donde se logró reformar el artículo 170 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales, estableciendo la obligatoriedad de los partidos políticos de alternar el género que encabeza la lista de los diputados por representación proporcional de un proceso electoral a otro, y la segunda el actuar del Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Sonora, emitiendo los Lineamientos que establecen los criterios de paridad de género que deberán observarse en el Proceso Electoral 2020- 2021, donde se estableció que todas las listas de diputados por el principio

¹⁰ <http://www.boletinoficial.sonora.gob.mx/boletin/images/boletinesPdf/2020/05/EE29052020.pdf>

de representación proporcional en el proceso electoral 2020-2021¹¹ deberían ser encabezadas por el género femenino.

Una legislatura histórica amerita dar pasos que dejen huella, es por eso que con esta iniciativa se pretende sumar a la importante reforma aprobada en 2020, una propuesta que presentamos basada principalmente en lo que requería de manera urgente nuestro estado y que presentamos antes de que se aprobara una Ley Federal. En Sonora fuimos mucho más allá que solo homologarla si no que se aprobaron propuestas que permitían a nuestro Estado progresar en tema de paridad. Hoy pretendemos garantizar que el avance logrado sea replicado en los procesos electorales y en las legislaturas venideras, por lo que se propone reformar el artículo 170 de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para que sea obligación de ley que los partidos políticos encabecen con el género femenino su lista de diputados de representación proporcional, esta es una reforma que la integración de la LXII Legislatura confirmó necesaria, donde solo un partido político de los que tuvieron derecho a participar en la asignación de diputados de representación proporcional encabezó su lista de diputaciones plurinominales con mujer, con esta reforma pretendemos así asegurar que en el proceso electoral de 2024 no se dé un paso atrás en tema de paridad, pues con la redacción actual, en tres años estarían entrando nueve diputados hombres por el principio de representación proporcional, generando un grave retroceso a la acción afirmativa lograda en 2020.

Derivado de esa misma reforma, se propone ampliar su impacto y su trascendencia, esta vez hacia los Ayuntamientos, reformando el artículo 68 de nuestra ley electoral, estableciendo que las propuestas para las designaciones de regidores de representación proporcional que envíen los partidos políticos deban ser encabezadas por

¹¹ http://www.ieesonora.org.mx/documentos/anexos/anexoacuerdos_cg35-2020_lineamientos.pdf

mujeres, buscando garantizar tener cabildos verdaderamente paritarios.

Por último, se propone reformar el artículo 266 de la Ley Electoral de Sonora, dándole rango de ley al sistema de bloques que implementa el Instituto Estatal Electoral y de Participación Ciudadana del Estado de Sonora mediante acuerdo donde establecen los criterios de paridad de género que deberán observarse en los procesos electorales, fundamentados en el Reglamento de Elecciones del Instituto Nacional Electoral, dichos bloques se distribuyen teniendo como factor principal la competitividad, hoy proponemos no solo plasmarlos en la ley local, sino que sea considerando el factor poblacional, donde los partidos políticos no solo deban considerar a las mujeres para ser candidatas en los municipios donde son más competitivos, sino en los municipios con mayor población, buscando poner un alto a fondo y de raíz al alto grado de desigualdad que persiste entre mujeres y hombres candidatos.

Nuestra misma Constitución Estatal nos faculta y obliga a legislar en temas de paridad, a buscar y comprometernos con acciones encaminadas a visibilizar a la mujer, a lograr que tenga garantizados los espacios de toma de decisiones, y en la estructura de gobierno, a buscar cerrar la brecha salarial y a contribuir incansablemente para lograr y mantener esa representación igualitaria plena en todos los entes, por la que tanto se ha luchado generación tras generación.

Todas y cada una de las acciones que realizamos en busca del camino a la paridad total son acciones afirmativas las cuales “constituyen una medida compensatoria para situaciones en desventaja, que tienen como propósito revertir escenarios de desigualdad histórica y de facto que enfrentan ciertos grupos humanos en el ejercicio de sus derechos, y

con ello, garantizarles un plano de igualdad sustancial en el acceso a los bienes, servicios y oportunidades de que disponen la mayoría de los sectores sociales¹².”

Sonora va por buen camino en paridad, en alternancia y en igualdad de género, pero falta mucho por hacer, los retos crecen por cada avance, aun quedan brechas que vencer y con esta iniciativa tenemos la firme convicción de que se continuará generando un cambio real y profundo dentro de la estructura de toda la administración pública estatal y municipal, organismos autónomos y descentralizados y cada ente que reciba recursos públicos, dando a la mujer un espacio dentro de la entidad pública que por derecho le corresponde.

De acuerdo con lo dicho anteriormente, la reforma para establecer plenamente la igualdad de género y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en la administración pública estatal, concluyo la iniciativa con los siguientes puntos a destacar:

- **Los organismos autónomos deberán garantizar y respetar el principio de paridad de género y el principio de igual remuneración.**
- Generar las herramientas y mecanismos de control presupuestal y de fiscalización, así como herramientas de visibilización con indicadores de transparencia para asegurar el efectivo control de la norma relativa a la paridad de género e igual remuneración.
- Garantizar la perdurabilidad de los avances, monitorear su seguimiento y evitar cualquier retroceso en la materia.

¹² Jurisprudencia 30/2014 ACCIONES AFIRMATIVAS. NATURALEZA, CARACTERÍSTICAS Y OBJETIVO DE SU IMPLEMENTACIÓN
<https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/b6ac220a9462104.pdf>

- Incentivar la participación de las mujeres en los siguientes procesos electorales en las candidaturas a los ayuntamientos, regidurías de representación proporcional, diputaciones de mayoría relativa y de representación proporcional.

En conclusión, la presente iniciativa es ambiciosa, clara, concisa, transparente, progresiva y equitativa, sujetándose en todo momento a redoblar esfuerzos para abatir por completo el desfase al que se enfrentan todas las mujeres al momento de recibir la contratación y remuneración por su trabajo.

Por tales motivos, sometemos a consideración de esta H. Asamblea Legislativa, la siguiente iniciativa con proyecto de:

DECRETO

QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER EJECUTIVO DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE GOBIERNO Y ADMINISTRACION MUNICIPAL, A LA LEY QUE CREA LA COMISIÓN ESTATAL DE DERECHOS HUMANOS, A LA LEY ORGÁNICA DE LA UNIVERSIDAD DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA PARA EL ESTADO DE SONORA, A LA LEY ORGÁNICA DEL CONSEJO CIUDADANO DEL TRANSPORTE PUBLICO SUSTENTABLE DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DEL PRESUPUESTO DE EGRESOS Y GASTO PÚBLICO ESTATAL DE SONORA, A LA LEY DE FISCALIZACIÓN SUPERIOR PARA EL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL ESTADO DE SONORA, A LA LEY DE INSTITUCIONES Y PROCEDIMIENTOS ELECTORALES DEL ESTADO DE SONORA, LEY DEL SERVICIO CIVIL Y LA LEY DEL INSTITUTO SONORENSE DE LAS MUJERES.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se adiciona un artículo 6 BIS a la Ley para la Igualdad entre

Mujeres y Hombres del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 6 BIS.- *Los nombramientos y contrataciones que se realicen en cualquier nivel dentro de los entes públicos deberán hacerse observando el principio de paridad de género y el principio de igual remuneración.*

Los entes públicos estarán obligados a garantizar un balance global y por niveles en el total de sus servidores públicos a los que hace referencia el artículo 143 de Constitución Local de un 50 por ciento mujeres y 50 por ciento hombres.

De la misma forma, los entes públicos estarán obligados a asegurar un balance global y por nivel, de acuerdo a su registro oficial, en las erogaciones totales en materia de gasto de servicios personales entre mujeres y hombres. Para tal efecto, se deberá considerar a todos los servidores públicos de base o de confianza, prestadores de servicios profesionales o cualquier persona que tenga una relación laboral con el ente público, así como incluir en las sumatorias todas las percepciones, sueldos, prestaciones, gratificaciones, primas, comisiones, dietas, bonos, estímulos, ingresos y compensaciones.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se adiciona un párrafo tercero y se recorre el orden del párrafo subsecuente del artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTICULO 3o.-...

...

...

En la administración pública directa y en la administración pública paraestatal se deberá observar el cumplimiento de las políticas de paridad establecidas en el artículo 6 BIS de la ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora.

Está prohibido incluir dentro del presupuesto Anual de Egresos del Poder Ejecutivo, la contratación de un seguro de vida o de gastos médicos privado para los servidores públicos de la Administración Pública Directa y Paraestatal, así como de las unidades adscritas directamente al Titular del Ejecutivo del Estado. Se exceptúan los elementos policíacos encargados de la Seguridad Pública del Estado o, salvo que, por motivo de sus condiciones generales de trabajo u otro instrumento obligatorio, hayan convenido con sus trabajadores otorgar dicha prestación.

ARTÍCULO TERCERO.- Se adiciona un artículo 11 Ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTICULO 11 Ter.- El Pleno del Supremo Tribunal de Justicia deberá asegurar el cumplimiento de las políticas de paridad establecidas en el artículo 6 BIS de la ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora.

ARTÍCULO CUARTO.- Se adiciona un artículo 7 BIS de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 7 BIS.- El Congreso del Estado deberá cumplir con las políticas de paridad establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora.

ARTÍCULO QUINTO.- Se reforman las fracciones VI y VII, y se adiciona una fracción VIII, todas del artículo 6º de la Ley de Gobierno y Administración Municipal, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 6º.-...

I a la V.-...

VI. Promover y fomentar la participación ciudadana, así como el desarrollo cívico y cultural de sus habitantes;

VII. Vigilar que los habitantes del Municipio, en el ejercicio de sus derechos, respeten el interés público y el bienestar general de la población; y

VIII.- Cumplir con las políticas de paridad establecidas en el artículo 6 BIS de la ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora.

ARTÍCULO SEXTO.- Se adiciona un inciso c) a la fracción II del artículo 19 BIS E de la Ley del Presupuesto de Egresos y Gasto Público Estatal de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 19 BIS E.-...

I.-...

a)...

b)...

...

...

II.-...

a)...

b)...

c) Un apartado específico en donde se indique la política de igualdad de género en materia de permanencia y contratación de servicios personales para el cumplimiento de lo señalado en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Se reforma la fracción X del artículo 18, el inciso b) de la fracción I del artículo 25, y el inciso e) del artículo 25 BIS; se adiciona una fracción V al segundo párrafo y una fracción III al cuarto párrafo del artículo 22, un inciso f) al artículo 25 BIS, y una fracción XVIII al artículo 44, todos de la Ley de Fiscalización Superior para el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 18.-...

I a la X.-...

X.- Nombrar y remover al personal del Instituto, así como expedir la política de remuneraciones, prestaciones y estímulos de dicho personal, debiendo cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

XI a la XXVII.-...

ARTÍCULO 22.-...

...

I.-...

II.-...

III.-...

IV.-...

V.- Informe sobre el cumplimiento de políticas en igualdad de género, específicamente la establecida en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

Clasificación del gasto de servicios personales por género el cual deberá incluir:

- a) el importe de las partidas, independientemente de donde se registre por género;*
- b) el analítico de plazas por nivel que contenga el número de plazas, ocupadas por hombre, mujeres y en su caso las plazas no ocupadas, al cierre del período; e*
- c) indicadores de género por titulares de entes públicos, por tipo de puesto y nivel de ingresos.*

...

...

I.-...

II.-...

III.- Informe sobre el cumplimiento de políticas en igualdad de género, específicamente la establecida en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

Clasificación del gasto de servicios personales por género el cual deberá incluir:

- a) el importe de las partidas, independientemente de donde se registre por género;*

b) *el analítico de plazas por nivel que contenga el número de plazas, ocupadas por hombre, mujeres y en su caso las plazas no ocupadas, al cierre del período; e*

c) *indicadores de género por titulares de entes públicos, por tipo de puesto y nivel de ingresos.*

...

...

ARTÍCULO 25.-...

I.-...

a)...

b).- *Si se cumplió con las disposiciones jurídicas aplicables en materia de sistemas de registro y contabilidad gubernamental; contratación de servicios, obra pública, adquisiciones, arrendamientos, conservación, uso, destino, afectación, enajenación y baja de bienes muebles e inmuebles; almacenes y demás activos; recursos materiales, paridad de género de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora, y demás normatividad aplicable al ejercicio del gasto público;*

c)...

d)...

II a la IV.-...

ARTÍCULO 25 BIS.-...

a) a la d).-...

e) *Auditar las Alianzas Público Privadas celebradas por los entes públicos, y;*

f) *Auditar los recursos asignados para el pago de servicios personales. La revisión incluirá que los pagos, incluyendo compensaciones y cualquier concepto, se ajusten a los tabuladores y plazas autorizadas; paridad de género, indicadores plazas y gasto por*

género; cálculo, retención y pago correspondiente por concepto de impuestos y prestaciones de seguridad social.

...

...

ARTÍCULO 44.-...

I a la XVII.-...

XVIII.- El análisis sobre el cumplimiento de la normatividad relativa a la paridad de género en la administración a la que hace referencia el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora, que incluya por lo menos: el importe de las partidas de servicios personales por género, independientemente de donde se registre; el analítico de plazas por nivel que contenga el número de plazas, ocupadas por hombre, mujeres y en su caso las plazas no ocupadas, al cierre del periodo; e indicadores de género por tipo de puesto y nivel de ingresos, de las contrataciones efectuadas durante el ejercicio, así como un comparativo al inicio y cierre del ejercicio.

...

...

ARTÍCULO OCTAVO.- Se adiciona un artículo 35 BIS, y las fracciones XXVIII y XXIX al artículo 81, todos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 81.-...

I a la XXVII.-...

XXVIII.- Los formatos que informen los resultados del seguimiento, evaluación y monitoreo de las Políticas Estatales y Municipales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de conformidad con lo dispuesto por la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora y el Programa Estatal para la Igualdad de Género del Instituto Sonorense de las Mujeres y el cumplimiento en la igualdad de género con respecto a las designaciones que ordena la ley.

XXIX.- El estado que guarda el sujeto obligado respecto al cumplimiento de sus obligaciones en materia de paridad de género, debiendo incluir, por lo menos, lo siguiente:

a) El número total de Servidores Públicos de base o de confianza, prestador de servicios profesionales o miembro de los sujetos obligados que son mujeres y hombres;

b) La suma total de las remuneraciones brutas y netas de los Servidores Públicos de base o de confianza, prestadores de servicios profesionales o miembros de los sujetos obligados; incluyendo todas las percepciones, sueldos, prestaciones, gratificaciones, primas, comisiones, dietas, bonos, estímulos, ingresos y compensaciones, percibidas por mujeres y hombres;

c) El número total de Servidores Públicos de base o de confianza, prestador de servicios profesionales o miembro de los sujetos obligados que cuentan con algún tipo de seguridad social que son mujeres y hombres;

d) El número total de plazas ocupadas de servidores públicos por nivel, según su registro oficial, que son mujeres y hombres. Así mismo, la suma total de las remuneraciones señaladas en el inciso b) de la presente fracción por cada nivel, según su registro oficial, percibidas por mujeres y hombres.

e) El número total y el desagregado de contrataciones y nombramientos de Servidores Públicos de base o de confianza, prestador de servicios profesionales o miembro de los sujetos obligados, que son mujeres y hombres durante el último año. Por cada contratación y nombramiento se deberá anexar un informe de justificación y cumplimiento a la política de paridad de género establecida en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

ARTÍCULO NOVENO.- Se adiciona un artículo 5 BIS a la Ley que Crea la Comisión Estatal de Derechos Humanos, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 5 BIS.- *La Comisión deberá cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.*

ARTÍCULO DÉCIMO.- Se reforma la fracción V del artículo 7o de la Ley Orgánica de la Universidad de Sonora, para quedar como sigue:

ARTICULO 7o.-...

I a la IV.-...

V. Designar al personal académico, administrativo y de servicios, de acuerdo con los requisitos y procedimientos que establezcan esta ley, su estatuto general y sus reglamentos, debiendo cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

VI a la XXII.-...

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- Se reforman las fracciones V y VI, y se adiciona una fracción VII, todos del artículo 23 de la Ley Orgánica de la Fiscalía General de Justicia del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 23.-...

I a la IV.-...

V.- Presentar y haber acreditado las evaluaciones de control y confianza que establecen las disposiciones legales aplicables, previo a su nombramiento;

VI.- Cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora, y

VII.- Las demás que prevean otras disposiciones jurídicas aplicables.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- Se adiciona un artículo 6 BIS de la Ley de Justicia Administrativa para el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 6 BIS.- *El Tribunal deberá cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley de para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.*

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- Se reforma la fracción X y se adiciona una fracción XI al artículo 2° de la Ley Orgánica del Consejo Ciudadano del Transporte Publico Sustentable del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 2°.-...

I a la IX.-...

X.- Cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora, y

XI.- Las demás que le otorgue esta Ley y otras disposiciones aplicables.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- Se reforman los párrafos segundo y tercero del artículo 266; así mismo se adiciona una fracción VIII al artículo 110, un párrafo cuarto y quinto y se recorre el orden de los párrafos subsecuentes del artículo 170, y un último párrafo al artículo 306, todos de la Ley de Instituciones y Procedimientos Electorales para el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 68.-...

...

I a la III.-...

...

Cada partido político deberá cumplir con los criterios estipulados por la presente Ley y los que emita el Instituto Estatal Electoral para garantizar la paridad de género en las candidaturas a Diputados y Presidentes Municipales, bajo el siguiente esquema:

I.- Diputaciones Locales:

a).- Se dividirá la lista de distritos en tres bloques, correspondiente cada uno a un tercio de los distritos enlistados: el primer bloque, con los distritos en los que el partido obtuvo la votación más baja; el segundo, con los distritos en los que obtuvo una votación media; y el tercero, con los distritos en los que obtuvo la votación más alta.

II.- Presidentes Municipales

Se dividirá la lista de municipios en 4 bloques, bajo el siguiente esquema:

a) Un bloque con los municipios cuya población sea igual o mayor a 30 mil habitantes. Este se subdividirá en tres sub bloques de la siguiente manera: el primero con los municipios en los que el partido obtuvo la votación más baja; el segundo, con los

municipios en los que obtuvo una votación media; y el tercero, con los municipios en los que obtuvo la votación más alta.

b) Tres bloques con los municipios cuya población sea menor a 30 mil habitantes. El primer bloque, con los municipios en los que el partido obtuvo la votación más baja; el segundo, con los municipios en los que obtuvo una votación media; y el tercero, con los municipios en los que obtuvo la votación más alta.

En ningún caso se admitirán criterios que tengan como resultado que alguno de los géneros le sea asignados, dentro de los bloques, aquellos distritos o municipios en los que el partido político haya obtenido los porcentajes de votación más bajos en el proceso electoral anterior.

ARTÍCULO 110.-...

I a la VII.-...

VIII.- Cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

ARTÍCULO 170.-...

...

I.-...

II.-...

a)...

b)...

...

El total de la lista para diputaciones por este principio, se deberán postular 50 por ciento mujeres y 50 por ciento hombres.

La lista de fórmulas de candidaturas a diputaciones por el principio de representación proporcional que registre cada partido político deberá ser encabezada por el género femenino.

En ningún caso, un partido político podrá contar con un número de diputados, por ambos principios, que representen un porcentaje del total de la Legislatura que exceda en 8 puntos su porcentaje de votación válida emitida en la elección que se trate. Esta base no se aplicará al partido político que por sus triunfos en los distritos uninominales, obtenga un porcentaje de curules del total de la Legislatura, superior a la suma del porcentaje de su votación emitida, más el 8%. Asimismo, en la integración de la Legislatura, el porcentaje de representación de un partido político no podrá ser menor al porcentaje de votación válida que hubiere recibido menos 8 puntos porcentuales.

Los diputados podrán ser electos, de manera consecutiva, hasta por cuatro periodos consecutivos sin que la suma de dichos periodos exceda de doce años. La postulación sólo podrá ser realizada por el mismo partido o por cualquiera de los partidos integrantes de la coalición o candidatura común que los hubieren postulado, salvo que hayan renunciado o perdido su militancia antes de la mitad de su mandato.

Los diputados que se encuentren en ejercicio y pretendan su elección consecutiva, deberán separarse de sus cargos, a más tardar un día antes de la fecha en que presente su registro como candidato.

ARTÍCULO 266.-...

I a la V.-...

*La asignación de regidurías por el principio de representación proporcional se hará a propuesta de la dirigencia estatal del partido político que los postuló, quien deberá seleccionarlas de la Planilla del ayuntamiento de que se trate. **Dicha propuesta deberá ser encabezada en todos los casos, por el género femenino.***

*Si el partido político no formula la propuesta correspondiente, la asignación se hará de oficio, siguiendo el orden que tengan los candidatos a regidores propietarios en la planilla respectiva, debiendo encabezarla el candidato a presidente municipal, **respetando los principios de paridad y alternancia de género.***

...

I a la IV.-...

ARTÍCULO 306.-...

...

El Tribunal Estatal deberá cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- Se reforma el artículo 31 de la Ley de Servicio Civil , para quedar como sigue:

ARTICULO 31.- Salario es la retribución que debe pagarse al trabajador por virtud del nombramiento expedido en su favor y en razón de los servicios prestados, *debiendo cumplir con las políticas de paridad de género establecidas en el artículo 6 BIS de la Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres del Estado de Sonora.*

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- Se adiciona un segundo párrafo, recorriendo el actual, al artículo 29 de la Ley del Instituto Sonorense de las Mujeres, para quedar como sigue:

ARTICULO 29.- El Instituto Sonorense de las Mujeres someterá a la consideración de la o del titular del Poder Ejecutivo, el Programa Estatal para la Igualdad de Género y llevará a cabo el seguimiento, evaluación y monitoreo de las Políticas Estatales y Municipales en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, de conformidad con lo dispuesto por la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el Estado de Sonora.

Los resultados del seguimiento, evaluación y monitoreo de las Políticas Estatales y Municipales y el cumplimiento en la igualdad de género con respecto a las designaciones que ordena la ley, se considerará información que los sujetos obligados en términos de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Sonora deberán poner a disposición del público mantener actualizada, cuando menos, al cierre de cada trimestre.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

PRIMERO. - El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

SEGUNDO.- Para el oportuno cumplimiento de lo establecido en el artículo 6 BIS de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora, en lo que refiere a los posibles desfases de género en el número de servidores públicos de base y a fin de respetar sus derechos laborales, se deberá lograr el balance previsto mediante futuras contrataciones y promociones.

TERCERO.- Para el oportuno cumplimiento de lo establecido en el artículo 6 BIS de la Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Sonora, en lo que se refiere a los posibles desfases de género en número de los servidores públicos de confianza, prestadores de servicios profesionales o cualquier otro tipo de relación laboral, se preverá lograr el balance señalado a más tardar dos años después de la entrada en vigor del presente decreto.

CUARTO.- Para el oportuno cumplimiento de lo establecido en el artículo 11 Ter de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Sonora, en lo que refiere a los posibles desfases de género en el número de servidores públicos de carrera judicial y a fin de respetar el principio de inamovilidad, se preverá lograr el balance señalado mediante futuras contrataciones y promociones.

ATENTAMENTE

Diputadas y Diputados Integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional


Diputada Alejandra López Noriega


Diputada María Sagrario Montaña Palomares


Diputado Ernesto Roger Munro Jr.


Diputado José Armando Gutiérrez Jiménez