

INICIATIVA DE LA SEN. CRISTINA DÍAZ SALAZAR, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 5 DE LA LEY ORGÁNICA DE NACIONAL FINANCIERA; SE REFORMA EL ARTÍCULO 6 DE LA LEY ORGÁNICA DEL BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, SE REFORMA EL ARTÍCULO 34 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 38 DE LA LEY DE OBRAS PÚBLICAS Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS.

Quien suscribe, CRISTINA DÍAZ SALAZAR, Senadora de la República, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIII Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en el Artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 8, numeral 1, fracción I; 164, numerales 1 y 2; 169 y demás relativos del Reglamento del Senado de la República, somete a la consideración de esta Asamblea la presente INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 5 DE LA LEY ORGÁNICA DE NACIONAL FINANCIERA; SE REFORMA EL ARTÍCULO 6 DE LA LEY ORGÁNICA DEL BANCO NACIONAL DE COMERCIO EXTERIOR, SE REFORMA EL ARTÍCULO 34 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y SE REFORMA EL ARTÍCULO 38 DE LA LEY DE OBRAS PÚBLICAS Y SERVICIOS RELACIONADOS CON LAS MISMAS, PARA EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL AMBITO EMPRESARIAL. Esto, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Diagnóstico general del problema y objetivos de la iniciativa

A través de un amplio y exhaustivo trabajo de investigación con diversas Instituciones, y considerando las numerosas expresiones de representantes de los sectores público, privado y académico, se ha diagnosticado una constante y sistemática baja de participación de las mujeres en el liderazgo, el aprovechamiento de oportunidades y la toma de decisiones en el ámbito laboral del país.

La interpretación de este hecho, bajo el marco teórico de los principios de igualdad y no discriminación, nos lleva a plantear un escenario de desigualdad sustantiva entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades laborales para ingresar a posiciones de liderazgo empresarial, como lo son los consejos de administración de las empresas que cotizan en Bolsa; en el acceso a créditos y facilidades de emprendimiento; y por último, respecto de las posibilidades de subir el escalafón empresarial o de garantizar un tratamiento igualitario entre ambos géneros tratándose de un mismo trabajo.

De acuerdo con un informe sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial , la problemática descrita a nivel internacional nos coloca, como país, en una baja calificación para mantener el equilibrio de género en el entorno laboral, ocupando el puesto 66 de 144 países y aún peor, en los subíndices de Participación Económica y de Participación en la Fuerza Laboral, caemos a 122 y 120, respectivamente.

La Organización Internacional del Trabajo indica que en México, la brecha salarial de las mujeres respecto de los hombres es de entre 15 y 20 por ciento en promedio; la brecha es inferior en el sector público que en el privado. En este sentido, es necesario generar leyes y políticas públicas que permitan la igualdad de género, disminuyendo la brecha salarial y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siguiendo la línea de trabajo de ONU-Mujeres consistente en garantizar el liderazgo y la participación de las mujeres en la toma de decisiones económicas, y manteniendo en alto el objetivo 5 signado por el Estado mexicano en la recién aprobada Agenda 2030 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, relativo a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, los propósitos de la presente iniciativa son:

Apartado A.- En el mismo contexto de la necesidad de empoderamiento femenino, y considerando la obligación actual que tienen las bancas de desarrollo del país para ejercer sus facultades y brindar sus productos y servicios con perspectiva de género, es necesario alcanzar como objetivo principal la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres; para ello, se propone reformar la Ley Orgánica de Nacional Financiera y la Ley Orgánica del Banco Nacional de Comercio Exterior, con el propósito de señalar expresamente la perspectiva de género como eje de actuación de dichas entidades, en armonía con lo estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo, en la reforma financiera y en la Ley de Instituciones de Crédito.

Apartado B.- Siendo conscientes de que la problemática a enfrentar tiene raíces culturales muy profundas, es clave visibilizar los escenarios de discriminación que aún existen en nuestro país, como un primer pero necesario paso para lograr una igualdad plena en una visión de mediano y largo plazo. En este entendido, también se pretende reformar la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el propósito de impulsar la generación de programas, políticas y estadísticas en materia de igualdad laboral y que las grandes empresas remitan informes anuales a la autoridad en relación con la inclusión de género al interior de la empresa respectiva.

Apartado C.-Por último, para darle mayor impulso la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, NMX-R-025-SCFI-2015, se pretende incentivar a las empresas estableciendo una ponderación en licitaciones públicas aquellas que hayan obtenido la certificación correspondiente, modificando la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas, esto con el propósito de fomentar que los centros de trabajo cuenten con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores, así como de las empresas.

APARTADO A

Del empoderamiento femenino en el ámbito empresarial desde las bancas de desarrollo del Estado

2 De la perspectiva de género en las bancas de desarrollo como entidades que coadyuvan en el proceso de empoderamiento femenino.

ONU-Mujeres ha establecido como otra de sus principales líneas de trabajo, el “empoderar a las mujeres y a las niñas para asegurar su acceso a recursos y oportunidades, incluyendo bienes como la tierra y el crédito, la vivienda y el derecho a un trabajo decente y de igual remuneración” (2014). Asimismo, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ha señalado que los Estados deben aplicar medidas especiales de carácter temporal en relación con los créditos y préstamos para proteger a las mujeres, mismas que inclusive deben destinarse a las mujeres que son objeto de discriminación múltiple como las mujeres rurales (2004).

A nivel nacional, y considerando que en 2015 solamente una de cada cinco personas empleadoras eran mujeres, mientras que ellas representan el 43.8% de las personas ocupadas registradas en la economía nacional (INEGI, 2016), también se han generado políticas y reformas legales tendientes a facilitar la inclusión de las mujeres en la vida económica a través del fortalecimiento de su capacidad empresarial en particular en el sector de las micro, pequeñas y medianas empresas. Numerosos ejemplos de estas acciones las podemos encontrar en el IV Informe de Gobierno del Ejecutivo Federal (2015-2016), como lo son:

Programa Mujeres PYME. El cual es un instrumento financiero diseñado en 2014 por el INMUJERES, NAFIN y el INADEM, cuyo objetivo es brindar financiamiento y asesoría a micro, pequeñas y medianas empresas formales lideradas por mujeres, tanto personas físicas como morales, de cualquier giro en comercio, industria o servicios en todo el país. De enero a julio de 2016 se había otorgado financiamiento a 956 mujeres empresarias por un monto de 538.5 millones de pesos.

Fondo Nacional del Emprendedor. Este Fondo de la Secretaría de Economía, en 2015 apoyó 19,477 proyectos, de los cuales 7,523 son de mujeres, lo que representa una participación de 39%.

PRONAFIM. El Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario y a la Mujer Rural mantiene en sus apoyos un fuerte componente de microempresarias:

De diciembre de 2012 a julio de 2016, se ministró a las Instituciones de Micro Financiamiento (IMF) 7,408.5 millones de pesos por concepto de créditos, lo que representó un aumento de 70.1% en términos reales respecto de los 3,452.6 millones canalizados en el mismo periodo de la administración anterior.

Las IMF otorgaron 3,460.2 miles de microcréditos en beneficio de 2,861.2 miles de microempresarios y microempresarias (91.3% mujeres y 8.7% hombres), distribuidos en 2,052 municipios de las 32 entidades federativas del país. Con ello, se empodera a la mujer en la generación, desarrollo y consolidación de sus micro negocios, aumentando el otorgamiento de microcréditos (44.3%) y de personas beneficiadas (53.5%), respecto del mismo periodo de la administración anterior (2,398.7 miles de microcréditos para 1,864.1 miles de personas).

Se brindó capacitación a 118.4 miles de microempresarios (85.9% mujeres y 14.1% hombres).

Todos estos apoyos nacionales son sumamente importantes para aumentar la participación de las mujeres como emprendedoras o propietarias de empresas, mismos que se realizan de manera interinstitucional en donde resultan relevantes la Secretaría de Economía, a través del INADEM y diversos fondos, y las bancas de desarrollo, por ejemplo NAFIN a través del Programa Mujeres PYME. También es importante mencionar que el marco legal de estas instituciones es muy diverso y en algunos casos sí es muy clara la consideración de la perspectiva de género por las autoridades para la entrega de sus diferentes tipos apoyos.

Desde 2002, con la creación de la Ley para el Desarrollo de la Competitividad de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, se ha promovido el desarrollo económico nacional a través del fomento a la creación de las MIPYMES y el apoyo para su viabilidad, productividad, competitividad y sustentabilidad, para esto a la Secretaría de Economía se le encargó la aplicación de sus disposiciones y la coordinación de autoridades para tal efecto. No obstante, no fue hasta 2015 que se adicionó la perspectiva de género como criterio para la creación de políticas, programas sectoriales y acciones de la Secretaría de Economía, así como para la formación de una cultura empresarial igualitaria.

Asimismo, en el Artículo 18 de la Ley para las MIPYMES se incluyó a los directores generales de NAFIN y de BANCOMEXT como miembros del Consejo Nacional encargado de promover, analizar y dar seguimiento a los esquemas, programas, instrumentos y acciones que se desarrollen en apoyo a tal sector. Esto es de gran importancia puesto que tanto NAFIN como BANCOMEXT son bancas de desarrollo fundamentales para facilitar y fortalecer el emprendimiento y la inclusión empresarial de las mujeres en virtud de:

- Su función específica en el desarrollo económico. En el Artículo 30 de la Ley de Instituciones de Crédito se define a las instituciones de banca de desarrollo como “entidades de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, constituidas con el carácter de sociedades nacionales de crédito, (...) [que] tienen como objeto fundamental facilitar el acceso al crédito y los servicios financieros a personas físicas y morales, así como proporcionarles asistencia técnica y capacitación en términos de sus respectivas leyes orgánicas con el fin de impulsar el desarrollo económico”. Existen varias de estas sociedades que tienen el objeto de atender las actividades específicas que el Congreso de la Unión determine a cada una de ellas, por lo que tienen estricta relevancia NAFIN y BANCOMEXT dado que se enfocan en el sector empresarial de acuerdo a sus leyes orgánicas.

o Ley Orgánica de Nacional Financiera. NAFIN tiene por objeto promover el ahorro y la inversión, así como canalizar apoyos financieros y técnicos al fomento industrial y, en general, al desarrollo económico nacional y regional del país.

o Ley Orgánica del Banco Nacional de Comercio Exterior. BANCOMEXT tiene por objeto financiar el comercio exterior del país, así como participar en la promoción de dicha actividad.

• Sus líneas de acción programáticas 2013-2018. De acuerdo con el Programa Nacional de Financiamiento del Desarrollo 2013-2018, con el fin de fomentar la inclusión en el sistema financiero mexicano se estableció la estrategia 5.1 tendiente a “ampliar la cobertura del sistema financiero, en particular hacia sectores excluidos, con perspectiva de género y empresas con potencial productivo”. Para el logro de esta estrategia, se propusieron, entre otras, las siguientes líneas de acción en donde coadyuvar de manera importante las bancas de desarrollo:

o 5.1.1 Promover la participación de la banca comercial y de otros intermediarios regulados, en el financiamiento de sectores estratégicos .

o 5.1.2 Incentivar el desarrollo de productos financieros adecuados, modelos innovadores y nuevas tecnologías para acceso al financiamiento de empresas y personas, con perspectiva de género.

o 5.1.3 Fomentar el acceso a crédito y servicios financieros del sector productivo, con énfasis en aquellos sectores con el mayor potencial de crecimiento y productividad.

o 5.1.4 Incorporar las necesidades de la población y empresas para el diseño de productos y servicios que permitan un mayor acceso y uso del sistema financiero.

De lo anterior se desprende que las bancas de desarrollo son autoridades idóneas para coadyuvar en el empoderamiento de mujeres en las decisiones económicas, y para asegurar el acceso a recursos, oportunidades y, en específico, créditos. Asimismo, es importante señalar que la Ley de Instituciones de Crédito –misma que regula a todas las bancas de desarrollo de manera genérica– fue reformada en 2014 para fomentar la perspectiva de género en el desarrollo de sus respectivos productos y servicios financieros, quedando el texto legal de la siguiente forma:

SECCIÓN SEGUNDA

De la Inclusión, Fomento de la Innovación y Perspectiva de Género

Artículo 44 Bis 2.- Las instituciones de banca de desarrollo en cumplimiento de su objeto, podrán crear programas y productos destinados a la atención de las áreas prioritarias para el desarrollo nacional, que promuevan la inclusión financiera de las personas físicas y morales, incluyendo en las instituciones que corresponda, a las micro, pequeñas y medianas empresas, así como a pequeños productores del campo, prestándoles servicios, ofreciendo productos, asistencia técnica y capacitación. Para efectos de lo anterior, podrán fomentar el desarrollo de las instituciones pequeñas y medianas para mejorar las condiciones de competencia en el sistema financiero.

(...)

Artículo 44 Bis 4.- Las instituciones de banca de desarrollo deberán promover la igualdad entre hombres y mujeres y fomentar la inclusión financiera de niños y jóvenes, adoptando una perspectiva de género en sus productos y servicios.

Aunado a esta importante adición del 2014, cabe señalar que, a diferencia de las multicitadas bancas de desarrollo, en la Ley Orgánica del Banco de Ahorro Nacional y Servicios Financieros (BANSEFI) ya fue incluida la perspectiva de género de la manera siguiente:

Artículo 3.- El Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros, Sociedad Nacional de Crédito, Institución de Banca de Desarrollo, debería realizar funciones de banca social, para lo cual tendría por objeto promover y facilitar el ahorro, el acceso al financiamiento, la inclusión financiera, el fomento de la innovación, la perspectiva de género y la inversión entre los integrantes del Sector, ofrecer instrumentos y servicios financieros de primer y segundo piso entre los mismos, así como canalizar apoyos financieros y técnicos necesarios para fomentar el hábito del ahorro y el sano desarrollo del Sector y en general, al desarrollo económico nacional y regional del país, así como proporcionar asistencia técnica y capacitación a los integrantes del Sector.

Con base en todo lo anterior, es que se propone adicionar la perspectiva de género en las leyes orgánicas respectivas de NAFIN y de BANCOMEXT con el fin de mantener explícita su obligación de elaborar sus respectivos productos y servicios financieros considerando a la perspectiva de género como uno de sus múltiples criterios.

APARTADO B

De la cultura de igualdad laboral y no discriminación, y de las estadísticas empresariales para visibilizar la problemática de desigualdad de género

3. Del derecho a la igualdad laboral y sus transgresiones en la práctica

En 2006, el Congreso de la Unión aprobó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres con el objeto de “regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo” (Artículo 1). A más de una década de su aprobación, si bien hemos tenido importantes avances en la materia, aún nos falta mucho para aplanar el terreno laboral entre las personas de ambos sexos.

En lo que respecta a este ámbito laboral, y según se dispone en el Artículo 7, inciso c), del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, todas las personas deben tener igual oportunidad para ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad. No obstante, hay evidencia estadística que muestra la ineficacia de este

derecho humano en la vida empresarial de nuestro país, a continuación pondremos como ejemplo el sector de la construcción, en donde se encuentra inmersa; el estereotipo histórico de que a las mujeres no les corresponden los roles laborales que pertenecen a dicho sector.

En nuestro país, de acuerdo con el INEGI, encontramos que las mujeres conforman “el 11.0% del total de personal ocupado en el sector construcción” (2016: 1), y que “a partir de más de dos salarios mínimos, a medida que el nivel de remuneraciones aumenta, el porcentaje de mujeres es menor comparado con el de los hombres” (Ibíd.: 126), de hecho, “las mujeres tienden a ganar hasta 14% menos que los hombres”. Asimismo, históricamente hay evidencias de una enorme y tendiente subrepresentación de la participación femenina en el sector de la construcción, dado que en el periodo 1996-2006 descendió de 0.10 a 0.08 (Ibíd.). Así pues, “las mujeres se encuentran en condiciones de desventaja en la percepción de ingresos por trabajo con respecto a los hombres, incluso cuando tienen iguales niveles de formación escolar, dentro de los mismos sectores de actividad económica y en las mismas ocupaciones”, (Ibíd.: 12).

El año pasado se aprobó, esta Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Si bien es un avance importante en la materia, en la presente iniciativa se propone que las normas de dicho carácter puedan continuar siendo voluntarias para la mayoría de las empresas “grandes”, esto en términos de la estratificación empresarial que realiza la Secretaría de Economía en conjunto con la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, al considerar que las mismas pueden soportar el costo administrativo, económico y operativo para cumplimentar un estándar mínimo de obligaciones específicas con relación a la igualdad laboral y la no discriminación.

Asimismo, a través de los transitorios se define que el parámetro para los programas y políticas mencionadas, como para las estadísticas será la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

4. De las estadísticas como medio idóneo para visibilizar la desigualdad

Para combatir la desigualdad es necesario hacer visibles a los sectores sociales en desventaja, como lo son las mujeres derivado de su subordinación histórica. Esto es así en la inteligencia de que no se puede erradicar lo que no se diagnostica, y en virtud de que, siguiendo la línea argumentativa de Serrano “importa asignarle poder al sector en desventaja, primero haciéndolo visible y después haciéndose cargo de esa desventaja” .

En esta lógica, las estadísticas con perspectiva de género se convierten en un medio idóneo para visibilizar la desigualdad sustantiva entre hombres y mujeres a nivel laboral. Incluso el CEDAW ha reiterado la necesidad de generar “datos estadísticos relativos a la situación de la mujer, y recomienda que los Estados partes presenten datos

estadísticos desglosados por sexo a fin de medir los progresos realizados en el logro de la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y la eficacia de las medidas especiales de carácter temporal” (2004: 9).

APARTADO C

Beneficios económicos empresariales

En este sentido y con motivo de este paquete de reformas es importante establecer una ponderación para las empresas que hayan obtenido la certificación de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, creando así incentivos para aquellas empresas que se certifiquen en estas normas, esto permitirá que las empresas adopten e implementen políticas de inclusión en materia de igualdad de género.

Esta iniciativa pretende que la aplicación de las políticas de igualdad laboral y no discriminación sean una prioridad para las empresas en México, que se permita garantizar un tratamiento igualitario entre ambos géneros tratándose de un mismo trabajo

Aunado a esto, la Ley de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público en su Título Primero, Artículo 14 establece:

(...) que en el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentuales, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley (...) a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, conforme a la certificación correspondiente emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

En este sentido, es importante destacar que la certificación mencionada en el artículo 14 de la Ley de Adquisiciones Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y con la finalidad de contrarrestar las situaciones discriminatorias, sea en total apego a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Agradezco a todos los organismos públicos, privados y académicos que a enriquecer esta iniciativa.

Por lo anteriormente expuesto, con el propósito de que el Congreso de la Unión impulse el empoderamiento de las mujeres empresarias, emprendedoras y trabajadoras, se presenta ante esta H. Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. Se reforma el Artículo 5 de la Ley Orgánica de Nacional Financiera, para quedar como sigue:

Artículo 5o.- La Sociedad, con el fin de fomentar el desarrollo integral del sector industrial y promover su eficiencia y competitividad, en el ejercicio de su objeto canalizará apoyos y recursos y estará facultada para:

I.- - XI.- (...)

(...)

En el ejercicio de las facultades señaladas, la Sociedad deberá adoptar una perspectiva de género para promover la igualdad sustantiva a través de sus productos y servicios.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se reforma el Artículo 6 de la Ley Orgánica del Banco Nacional de Comercio Exterior, para quedar como sigue:

Artículo 6o.- Con el fin de procurar la eficiencia y competitividad del comercio exterior comprendiendo la preexportación, exportación, importación y sustitución de importación de bienes y servicios; en el ejercicio de su objeto estará facultado para:

I.- XVIII (...)

En el ejercicio de las facultades señaladas, la Sociedad deberá adoptar una perspectiva de género para promover la igualdad sustantiva a través de sus productos y servicios.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

ARTÍCULO TERCERO. Se reforma el Artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

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 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, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I.- – III.-(...)

IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, así como de las estadísticas que remitan las empresas en términos de la fracción XI de este artículo y de la fracción VI del artículo 36, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;

V.- – X.-(...)

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia de conformidad con la normatividad que expidan para tal efecto las autoridades competentes. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:

- a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento.
- b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.
- c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal.
- d) La remisión de estadísticas desagregadas por género de la estructura laboral y directiva de la empresa.
- e) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral.

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y

XIII. Requerir de manera anual a las grandes empresas, clasificadas de acuerdo con la normatividad aplicable, la información relativa a los programas y políticas de inclusión que establezcan, los avances que presenten en su

implementación, así como las estadísticas desagregadas por género de sus respectivas estructuras laborales y directivas. Información que en todo caso deberá realizarse y remitirse de conformidad con la normatividad que expidan para tal efecto las autoridades competentes.

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Las disposiciones relativas a los requerimientos hacia grandes empresas para la generación y el envío de la información estipulada en el Artículo 34 de este Decreto se basarán en los componentes establecidos en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, NMX-R-025-SCFI-2015. En este sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el INMUJERES y el CONAPRED reforzarán sus acciones de difusión de la citada Norma para propiciar un mayor número de empresas certificadas. .

ARTÍCULO TERCERO. El Ejecutivo Federal deberá impulsar que la totalidad de sus dependencias queden certificadas en la NMX-R-025-SCFI-2015 en un plazo máximo de dos años a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

ARTÍCULO CUARTO. Se remite el presente Decreto a la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de las Mujeres, para que en su calidad de órgano coordinador del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tome las medidas pertinentes e impulse la participación de la sociedad civil para promover la igualdad de género de conformidad con lo establecido en el presente Decreto y en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

ARTÍCULO QUINTO. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

ARTÍCULO CUARTO. Artículo 38 de la Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las Mismas.

Artículo 38. Las dependencias y entidades para hacer la evaluación de las proposiciones, deberán verificar que las mismas cumplan con los requisitos solicitados en la convocatoria a la licitación, para tal efecto, la convocante deberá establecer los procedimientos y los criterios claros y detallados para determinar la solvencia de las proposiciones, dependiendo de las características, complejidad y magnitud de los trabajos por realizar.

Atendiendo a las características de cada obra o servicio, se podrá determinar la conveniencia de utilizar el mecanismo de puntos y porcentajes para evaluar las proposiciones. En los procedimientos en que se opte por la utilización de dicho mecanismo se deberá establecer una ponderación para las personas con discapacidad o la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad cuando menos en un cinco por ciento de la totalidad de su planta de empleados, cuya alta en el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social se haya dado

con seis meses de antelación al acto de presentación y apertura de proposiciones, misma que se comprobará con el aviso de alta correspondiente. También, se deberá establecer una ponderación a las empresas que hayan obtenido la certificación correspondiente a la aplicación de políticas y prácticas de igualdad de género, emitida por las autoridades y organismos facultados para tal efecto.

Las condiciones que tengan como propósito facilitar la presentación de las proposiciones y agilizar la conducción de los actos de la licitación, así como cualquier otro requisito cuyo incumplimiento, por sí mismo, o deficiencia en su contenido no afecte la solvencia de las proposiciones, no serán objeto de evaluación, y se tendrán por no establecidas. La inobservancia por parte de los licitantes respecto a dichas condiciones o requisitos no será motivo para desechar sus proposiciones.

(...)

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

ARTÍCULO SEGUNDO. Para lo dispuesto en el Artículo 38 del presente Decreto, se entenderá por aplicación de políticas y prácticas de igualdad de género la certificación en la Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación, NMX-R-025-SCFI-2015. En este sentido, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el INMUJERES y el CONAPRED reforzarán sus acciones de difusión de la citada Norma para propiciar un mayor número de empresas certificadas.

ARTÍCULO TERCERO. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente Decreto.

Dado en el salón de sesiones de la Cámara de Senadores, el día martes 7 de marzo, 2017.

Atentamente,

SENADORA CRISTINA DÍAZ SALAZAR.