

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE CÁMARAS EMPRESARIALES Y SUS CONFEDERACIONES, A CARGO DE LA DIPUTADA DELIA GUERRERO CORONADO, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

La suscrita, Delia Guerrero Coronado, diputada a la LXIII Legislatura e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 6, numeral 1, fracción I; 76, numeral 1, fracción II; 77, numeral 1, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

El género femenino se ha visto rezagado a la hora de obtener un cargo o puesto que le permita competir en un mismo nivel con los hombres, los cuales, en la inmensa mayoría de los casos, tienen mejor oportunidad de obtener un cargo o posición mayor, o simplemente su voz tiene más peso en las instituciones y organizaciones en general, pero tanto más si se trata de las organizaciones empresariales de nuestro país, en las que no ha sido sencillo que se reconozcan los derechos de las mujeres. Esto de acuerdo con los datos que ha revelado el estudio *Women in the Workplace*¹, publicado en 2016.

Podemos observar que en nuestro país aún continúa existiendo una disparidad en lo que a igualdad de género en el sector empresarial se refiere. Esto ha provocado que los objetivos para alcanzar esquemas de participación social y de desarrollo económico equitativo para las empresas no se cumplan.

Por poner un ejemplo, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) indica que del total de las mujeres que tienen una participación económica a partir de los 15 años son apenas 42.93 por ciento, a diferencia de los hombres que alcanza 77.63 por ciento.²

Desde luego, han existido avances en materia de oportunidades a nivel internacional. Por ejemplo, al día de hoy, podemos apreciar que países como Noruega, Suiza y Francia cuentan con cuotas de género en sectores empresariales, a través de regulaciones normativas.³ En este contexto, nuestra meta es dar un impulso a todas aquellas organizaciones que se localizan en la clandestinidad y que pretenden darle voz y decisión a las mujeres en el sector empresarial de nuestro país.

Pensamos que no habría congruencia en avanzar, como lo hemos hecho hasta ahora, en diferentes esferas de la vida política y social en el justo reconocimiento los derechos de las mujeres, incluso a nivel de los partidos políticos, como para cerrar los ojos en el caso de la organización del sector empresarial mexicano, cuyas normas ayunan de una perspectiva de género que además de reconocer los avances en materia de derechos humanos y de género, reconozca en la fuerza femenina un poderoso motor de la economía en el mundo empresarial.

Es por ello que se debe reformar la base legal que actualmente norma el funcionamiento y la constitución de las cámaras de comercio, toda vez que ni en la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones⁴ como tampoco en el Reglamento de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, existe ninguna simple alusión a los conceptos de mujer o género, ya no digamos algún tipo de planteamiento sobre su participación o respecto a la paridad o igualdad con respecto a los puestos ocupados por hombres en el organigrama de las cámaras.

Panorama internacional

De acuerdo con el estudio *Las mujeres en el trabajo*⁵ realizado por la Organización Internacional del Trabajo. Sólo se han logrado mejoras mínimas desde la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, por lo que existen grandes brechas que deben solucionarse en la puesta en práctica de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 2015.

En la actualidad, las posibilidades de que una mujer pueda encontrarse desempleada son mayores a las que tiene un hombre. En los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas que un empleo remunerado, al asumir la gran mayoría de las labores de crianza, salud y educación de los hijos, además de las tareas domésticas sin percibir ningún tipo de remuneración.

Precisamente en reconocimiento de esa problemática, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como la Agenda 2030, en la que nuestro país tiene una participación activa, se reafirma el compromiso con la igualdad de género.

Una de las metas de la Agenda 2030 es llevar a cabo la creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

Cabe señalar que, además de la desigualdad de género que se presenta constantemente, antes, durante o después de una contratación, existe una especie de doble brecha de género en cuanto al empleo y con respecto a la calidad del empleo, lo que implica, consecuentemente, que las mujeres tienen un acceso limitado a la protección y seguridad social como resultado del tipo de empleo, cuando logra acceder a éste; pero se agrava, desde luego, cuando se le discrimina o cuando se le niegan sus derechos laborales.

Las cámaras empresariales integradas por mujeres

La salud de la economía mexicana descansa principalmente en la pequeña y mediana empresa (Pymes), las cuales generan más empleos y producen mayores ganancias, alcanzando hasta 81 por ciento de las ofertas. Para darnos una mejor idea, las Pymes generan alrededor de 72 por ciento del empleo y 52 por ciento del producto interno bruto (PIB) del país, como aseguró la Banca Empresarial Banamex.⁶

Cabe apuntar que entre las Pymes, de cada cinco pequeñas y medianas empresas que se abren, tres están lideradas por mujeres, según la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

Lo que es un hecho es que para mejorar su desempeño y su participación en el mercado, las diferentes empresas se han asociado históricamente entre sí, a través de cámaras y éstas, a su vez, en confederaciones, para tener capacidad de negociación con las autoridades encargadas de elaborar y modificar las regulaciones nacionales, particularmente, cuando impactan en el funcionamiento de las empresas y las industrias. Esto es así, porque las empresas en general, mediante sus organizaciones y confederaciones, en particular, impactan directamente en el crecimiento económico y el desarrollo del país.

Entre los antecedentes, encontramos que en 1918 se fundó la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (Concamin) que históricamente destacó por haber sido, desde su fundación y hasta 1975, la representante por antonomasia de los industriales del país, que a la postre tuvo que compartir el escenario con nuevas organizaciones de corte empresarial como el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), el Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN), la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) y la Coordinadora de Organismos Especializados en Comercio Exterior (COECE). Más tarde, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacindra) haría contrapeso a la Concamin.

Poco a poco el papel y el protagonismo de estas y otras organizaciones industriales y empresariales se fue haciendo más claro y profundo. Actualmente, como hemos anotado anteriormente, su regulación descansa en la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, la cual, en primer lugar, ha contribuido a dotar de estabilidad y equilibrio a las interacciones entre el poder económico y el poder político de México; y, en segundo lugar, ha proporcionado certeza sobre las condiciones de seguridad para el nacimiento, florecimiento, mantenimiento y crecimiento de empresas mexicanas exitosas y competitivas.

Justamente, fue para resolver el problema de interlocución y comunicación asertiva de las necesidades y preocupaciones del sector industrial y comercial mexicano, que éste se articuló en cámaras y, luego, en confederaciones de cámaras empresariales. En esta virtud, la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de enero de 2005, estableció que las cámaras son instituciones de interés público, autónomas, con personalidad jurídica y patrimonio propio, conformadas por comerciantes o industriales, mientras que las confederaciones, son las constituidas sólo por cámaras, mismas que representan al sector frente a los gobiernos, para expresar sus preocupaciones, sus necesidades y sus ideas, con el objetivo de generar riqueza y estabilidad económica.

En la actualidad el Sistema de Información Empresarial Mexicano, como instrumento de información, promoción y consulta de las empresas industriales, comerciales y de servicios que operan en nuestro país, señala que existen 225 cámaras empresariales, nacionales y regionales, dadas de alta en todo el país.⁷

No obstante, existe una problemática no atendida en el medio empresarial e industrial que, además, poco se ha expuesto a la discusión pública y que requiere acciones dirigidas a estimular la corrección de la misma por razones de justicia social y de conveniencia económica, a saber, la exclusión de la mujer de los puestos de dirección del sector. Por ejemplo, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), sólo 33 por ciento de las empresas mexicanas son dirigidas por mujeres.

En el mismo sentido, si consideramos a las mujeres en edad económicamente activa (PEA), solo el 6 por ciento ocupa puestos de dirección y, sin embargo, las mujeres empresarias mexicanas (16 por ciento del sector) aportan 37 por ciento del producto interno bruto (PIB).

No hay lugar a dudas, ni a desconfianza, sobre la probada capacidad de las mujeres en su desempeño profesional, como ilustra el hecho de que en el ámbito escolar las estadísticas indican que las mujeres presentan mayores tasas de graduación de educación terciaria (universitaria) que los hombres (21 por ciento comparado con 18 por ciento), de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Pero, en el ámbito empresarial, sabemos que de cada 100 mujeres que solicitan un préstamo para invertir en su empresa, 99 por ciento salda sus deudas de manera íntegra, lo cual equivale a una reducción efectiva, casi total, del riesgo de pérdida del capital.

Empero, aún falta mucho camino por recorrer para que las mexicanas aspiren a puestos directivos, pues sólo ocupan 31 por ciento de los puestos de alta dirección en México, mientras que 7 por ciento de los miembros de la junta directiva de las empresas mexicanas son mujeres y nada más 2 por ciento de ellas son empresarias (en comparación con 6 por ciento de los hombres).⁸ De hecho, nuestro país ocupa el lugar 83 de 135 países en el último reporte de Brecha de Género del World Economic Forum.

Tales cifras expresan bien la relevancia de la mujer en el trabajo empresarial y sus implicaciones sociales y económicas. Las mujeres representan aproximadamente 50 por ciento de la población, pero han sido y, aún hoy, están siendo excluidas del desarrollo económico, a pesar de que casos aislados demuestran que las mujeres empresarias son estadísticamente más productivas y confiables.

Si bien no existe una prohibición explícita en la ley para que las mujeres sean empresarias y/o accedan a cargos de dirección en las empresas, las cifras expuestas advierten la persistencia de una cultura empresarial que nutre la desigualdad de género, toda vez que mientras más se asciende en la jerarquía de las empresas, menos mujeres desempeñan cargos de dirección y, viceversa, mientras más se desciende en la jerarquía, más mujeres aparecen como subordinadas.

Es notorio que en varias industrias, como la energética o de transporte, las cámaras y asociaciones empresariales han sido lugares donde la presencia masculina ha sido dominante por décadas. Esta situación debe cambiar.

Las mujeres y el empleo en México

En nuestro país viven alrededor de 120.5 millones de habitantes, de los cuales se calcula que 88 millones de personas tienen edad de trabajar. De este segmento de la población, las mujeres representan más de 52 por ciento del total, no obstante, sólo participa en el mercado laboral 42.5 por ciento, estos datos muestran que aún existe un gran desafío que enfrenta el país en lo que a la participación laboral de las mujeres se refiere.

En gran parte del país las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en el mercado de trabajo, colocándolas en una posición de vulnerabilidad en contextos de exclusión vinculados con la falta de participación o las condiciones de precariedad, bajo las cuales se desarrollan en el campo de lo laboral.

Actualmente, los derechos laborales y la justicia social, enmarcados dentro de la seguridad social, se encuentran establecidos en artículo 123 constitucional que, además, sienta las bases de las relaciones obrero-patronales del país, así como la previsión social, dentro de la que se incluye el trabajo de las mujeres.⁹ Por supuesto, el artículo 4o. constitucional instituye claramente que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”.

Por su parte los artículos 2o., 3o., y 133 de la Ley Federal del Trabajo determinan la eliminación de cualquier acto de discriminación, así como el respeto a los derechos colectivos de los trabajadores sin distinción de género. Además, se establece que el trabajo constituye un derecho y un deber social, en el cual no podrán establecerse condiciones de discriminación. Asimismo, se prohíbe que los patrones o sus representantes puedan negarse a aceptar trabajadores, por razones o criterios que puedan dar lugar a un acto discriminatorio; así como realizar, permitir o tolerar actos de hostigamiento o acoso sexual en el centro de trabajo.

En sintonía con el 3o. constitucional, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres señala en el artículo 33, que se deberá promover la igualdad en el trabajo y en los procesos productivos, así como el impulso de liderazgos igualitarios como parte de los objetivos de la política nacional. Esto implica establecer medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.¹⁰

A pesar de contar con un conjunto de leyes que ordenan la eliminación de todo tipo de discriminación y que mandatan la igualdad laboral entre hombres y mujeres, aun se aprecia una alta desigualdad en muchos sectores sociales. La situación se agrava, incluso más, cuando se trata de mujeres de origen indígena que desde niñas son explotadas, discriminadas e incluso abusadas sexualmente; o en el caso de las mujeres migrantes indígenas, quienes sufren largas jornadas laborales, maltrato físico y acoso sexual, y no cuentan con seguro médico.

Cabe señalar que en el sector empresarial existe una suerte de doctrina cerrada, marcadamente masculina, para la que los hombres son mejores en el cumplimiento de las funciones ejecutivas, por lo que deben ocupar el centro de la esfera productiva, en tanto que las mujeres sólo los puestos subordinados o inferiores, lo que deja ver una situación claramente inequitativa y discriminatoria.

Afortunadamente, el trabajo conjunto entre diversas instituciones de los sectores público y privado, así como del gobierno federal, ha redituado en la puesta en marcha de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Esta norma solicita que, de manera voluntaria, los centros de trabajo pueden adoptar prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Sin embargo, en la práctica se ha visto que es insuficiente y no ha logrado solucionar la falta de oportunidad y la desigualdad en las empresas.¹¹

Las mujeres y su escasa participación en los organismos empresariales

La participación de la mujer en la fuerza de trabajo es esencial en el desarrollo social y económico de nuestro país. Indudablemente, las mujeres han logrado quebrantar, paulatinamente, la desigualdad de género en puestos clave del sector empresarial, aunque los datos positivos en esta materia no son tan alentadores, pues han tenido que trascurrir ochos décadas para que las mujeres dirijan algún organismo empresarial. Por ejemplo, apenas en 2016 la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo en Pequeño (Canacope), aceptó ser representada por una mujer.

Sin embargo, existen otros espacios en los que sigue predominando la participación exclusiva de los varones. En la inmensa mayoría de los cuerpos empresariales los altos cargos siguen siendo ocupados por hombres a pesar de los esfuerzos emprendidos para incrementar la participación de la mujer.

Recientemente, en agosto de 2017, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público convocó a las empresas que cotizan en la Bolsa Mexicana de Valores a firmar sendos convenios para impulsar la igualdad de género en sus estructuras.¹²

Al afrontar esta problemática, distintos especialistas han planteado la posibilidad de imponer en la norma las cuotas de género en este sector.

Evidentemente, el gobierno federal ha asumido el compromiso de garantizar el ejercicio de los derechos sociales y cerrar las brechas de la desigualdad, a través de acciones que buscan fortalecer y promover el desarrollo de las mujeres en el sector laboral y su inclusión productiva, de forma que se eliminen las brechas de desigualdad de género en el trabajo y se disponga de herramientas que ayuden a cumplir con los Objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Por nuestra parte, como legisladores, tenemos que romper las barreras impuestas por viejos atavismos y prejuicios, generando estrategias en aras de la igualdad género, garantizando los derechos de las mujeres mexicanas. Por ello esta iniciativa busca reconocer y extender el derecho constitucional de igualdad de género y de oportunidad en las empresas del nuestro país.

Debemos ampliar la participación de las mujeres y convertir su capacidad en fortaleza y ventaja competitiva para robustecer nuestra economía, atraer inversiones y posicionar los productos mexicanos dentro y fuera de él.

Finalmente, es importante señalar que a las legisladoras y legisladores nos corresponde adecuar el marco jurídico vigente con esa necesidad social, a partir de identificar las normas que han quedado rezagadas, proponer a través de iniciativas su actualización y armonización en favor de la igualdad.

Aclaremos que la legitimidad de la presente iniciativa se inscribe en un esfuerzo conjunto, que hace eco del honorable esfuerzo de diversos grupos femeninos de la sociedad civil que por mucho tiempo han pugnado por lograr cambios en los diferentes espacios de las instituciones públicas y privadas del país, clamando por mayor justicia e igualdad en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, como es el caso de la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, AC, cuya labor ha sido encomiable en esta lucha.

Por lo demás, esperando contar con el apoyo de todos los grupos parlamentarios para hacerla realidad y poder dictaminarla a la brevedad.

Para mayor claridad y transparencia en las modificaciones y/o reformas contenidas en la presente iniciativa, se presenta el siguiente comparativo que ilustra los cambios contenidos en el proyecto de decreto, a saber:

Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones



Texto vigente	Propuesta de modificación
Artículo 2.- Para los efectos de esta Ley, se entenderá por:	Artículo 2. ...
I a IV. ... V. Cámaras: las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo que representan a Comerciantes y las Cámaras de Industria que representan a Industriales.	I a IV. ... V. Cámaras: las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo que representan a Comerciantes y las Cámaras de Industria que representan a Industriales. Las mujeres podrán formar sus propias Cámaras, cumpliendo con los requisitos y formalidades previstos en esta Ley.
VI. Confederación: la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.	VI. Confederación: la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos. Las mujeres podrán formar sus propias Confederaciones, cumpliendo con los requisitos y formalidades previstos en esta Ley.
VII a XIII. ...	VII a XIII. ...
Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:	Artículo 7.- Las Cámaras tendrán por objeto:

I a XIV. ...	I a XIV. ...
<i>Adición</i>	XV. Impulsar el desarrollo de políticas públicas y apoyo económico del gobierno para crear, fomentar y fortalecer empresas, negocios y comercios dirigidos por mujeres.
Artículo 9.- Las Confederaciones tendrán por objeto:	Artículo 9.- Las Confederaciones tendrán por objeto:
I a VI. ...	I a VI.
Adiciona la fracción VII y recorre las actuales en su orden.	VII. Establecer mecanismos y promover ante el Gobierno, el otorgamiento de estímulos conjuntamente con sus confederadas que impulsen y/o fortalezcan la creación de empresas dirigidas por mujeres.
VII. Proponer a la Secretaría la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria, y	VIII. Proponer a la Secretaría la creación de nuevas Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y de Industria, y
VIII. Cumplir con el objeto que esta Ley establece para las Cámaras.	IX. Cumplir con el objeto que esta Ley establece para las Cámaras.
Artículo 16.- Los Estatutos de las Cámaras y Confederaciones deberán contener por	Artículo 16.- Los Estatutos de las Cámaras y Confederaciones deberán contener por

lo menos lo siguiente:	lo menos lo siguiente:
I a XI. ...	I a XI. ...
<i>Se adiciona la fracción XII y se recorre en su orden la siguiente.</i>	XII. La adhesión al Protocolo empresarial de mejores prácticas corporativas a favor de la igualdad y crecimiento económico.
XII. Procedimientos de disolución y liquidación, y	XIII. Procedimientos de disolución y liquidación, y
XIII. Los demás elementos que establezca el Reglamento.	XIV. Los demás elementos que establezca el Reglamento.
La Secretaría registrará los Estatutos y sus modificaciones, los cuales deberán constar en instrumento otorgado ante fedatario público competente.	La Secretaría registrará los Estatutos y sus modificaciones, los cuales deberán constar en instrumento otorgado ante fedatario público competente.
Artículo 34.- La Secretaría establecerá conjuntamente con las Cámaras y sus Confederaciones las reglas de operación del SIEM. Estas reglas de operación	Artículo 34.- La Secretaría establecerá conjuntamente con las Cámaras y sus Confederaciones las reglas de operación del SIEM. Estas reglas de operación
deberán considerar por lo menos los siguientes aspectos:	deberán considerar por lo menos los siguientes aspectos:
I a IX. ...	I a IX. ...
<i>Se adiciona la fracción X y las demás se recorren en su orden.</i>	X. Contener indicadores desagregados por género en la integración de las

	empresas, especificando el número y los cargos directivos que ocupan.
X. Publicidad y difusión, y	XI. Publicidad y difusión, y
XI. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.	XII. La información pública que habrá de aparecer en la página principal del SIEM.

Contenido de la iniciativa

La presente iniciativa tiene como propósito establecer las bases jurídicas para reconocer expresamente la igualdad de género de las mujeres empresarias, de modo que no se les impida participar en el desempeño de ninguna función en las organizaciones empresariales existentes. Pero también se busca estipular su derecho a agruparse y formar sus propias cámaras y confederaciones empresariales, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos legales y formales correspondientes. Ello, con el fin de unir esfuerzos para representar y plantear ante los gobiernos, de mejor manera, sus propios intereses y necesidades como mujeres activas y productivas en la economía de nuestro país, comprometidas con la creación de empleos, economía del cuidado, productividad y crecimiento económico de nuestro país.

Asimismo, se propone que las cámaras y confederaciones empresariales, incluyan en sus estatutos la adhesión de las empresas a un Protocolo Empresarial de Mejores Prácticas Corporativas a favor de la Igualdad y el Crecimiento Económico, creado por las propias cámaras, con el apoyo del Instituto Nacional de las Mujeres y representantes de cada una de las Cámaras del Congreso de la Unión, que pongan en práctica a fin de incentivar al sector empresarial organizado a crear dentro de sus empresas y organizaciones las condiciones que permitan fomentar una mayor participación de las mujeres en cargos de dirección y que también estimulen a más mujeres a ser empresarias y empleadoras, identificando liderazgos, méritos, incubadoras de talentos, a través de apoyos jurídicos, financieros, fiscales y económicos específicamente dirigidos a las mujeres emprendedoras, científicas y empresarias.

Además, busca incrementar la participación de la mujer en los cargos de dirección empresarial, así como fomentar la constitución de cámaras empresariales cuyo objeto consista en promover la igualdad de género en los distintos sectores productivos de nuestro país.

Para lo anterior, se propone incorporar en la ley que las cámaras empresariales podrán tener como objeto la promoción de la igualdad de género en las organizaciones empresariales.

Asimismo, se busca que las cámaras y sus confederaciones tengan, como parte de sus objetivos, una serie de medidas que permitan ofrecer una mayor igualdad de tratado en el acceso a las mujeres en el sector laboral.

Además, la propuesta busca que los estatutos de las cámaras y confederaciones establezcan lineamientos que ayuden a eliminar la discriminación en el sector laboral y promuevan la igualdad de género.

También procura garantizar la paridad de género en los consejos directivos de las cámaras y sus confederaciones.

Finalmente, se busca fortalecer al Sistema de Información Empresarial de México (SIEM) mediante la generación de indicadores acerca de la igualdad de género, los cuales tienen como mantener un censo del número de mujeres que integran el sector laboral y los cuerpos directivos de las empresas y de esta manera fortalecer la cultura empresarial.

Por todo lo anteriormente expuesto, someto a consideración del pleno de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, el siguiente proyecto de

Decreto

Único. Se adicionan un segundo párrafo a la fracción V; un segundo párrafo a la fracción VI, del artículo 2o.; se agrega una nueva fracción X, recorriéndose la subsecuente; una nueva fracción XV, recorriéndose la subsecuente, al artículo 7o.; se adiciona un tercer párrafo al artículo 8; se adiciona una fracción VII, recorriéndose la subsecuente, al artículo 9; se agrega una fracción IX, recorriéndose la subsecuente; se modifica la nueva una fracción XII, del artículo 16; se adiciona una nueva fracción IV, recorriéndose la subsecuente, al artículo 23; se adiciona una nueva fracción VII, recorriéndose la subsecuente; se modifica la nueva fracción XI, al artículo 34 y las demás se recorren en su orden, todas de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones en materia de igualdad, para quedar como sigue:

Ley de Cámaras Empresariales y su Confederaciones

Capítulo Primero

Disposiciones Generales

Artículo 2. Para los efectos de esta ley, se entenderá por:

I. a IV. ...

V. Cámaras: las Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo que representan a comerciantes y las cámaras de industria que representan a industriales.

Las mujeres podrán formar sus propias cámaras, cumpliendo con los requisitos y formalidades previstos en esta ley.

VI. Confederación: la Confederación Nacional de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo y la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos.

Las mujeres podrán formar sus propias confederaciones, cumpliendo con los requisitos y formalidades previstos en esta ley.

VII. a XIII. ...

Del Objeto

Artículo 7. Las cámaras tendrán por objeto:

I. a la IX. ...

X. Promover la igualdad de género en las organizaciones empresariales;

XI. Prestar los servicios que determinen sus estatutos en beneficio de sus afiliados, dentro de los niveles de calidad que se determinen conjuntamente con su confederación;

XII. [...]

XIII. [...]

XIV. [...]

XV. Impulsar el desarrollo de políticas públicas y apoyo económico del gobierno para crear, fomentar y fortalecer empresas, negocios y comercios dirigidos por mujeres.

XVI. Llevar a cabo las demás actividades que se deriven de su naturaleza, de sus estatutos y las que les señalen otros ordenamientos legales.

Artículo 8. Las cámaras que representen la actividad comercial, de servicios y turismo integrarán la Confederación de Cámaras de Comercio, Servicios y Turismo.

Las cámaras que representen la actividad industrial, integrarán la Confederación de Cámaras de Industria.

Las cámaras establecerán un plan de igualdad que construirá acciones tendientes para alcanzar en la empresa, la igualdad de trato y de oportunidad laboral para hombres y mujeres.

Artículo 9. Las confederaciones tendrán por objeto:

I. a la VI. ...

VII. Establecer mecanismos y promover ante el gobierno, el otorgamiento de estímulos conjuntamente con sus confederadas que impulsen y/o fortalezcan la creación de empresas dirigidas por mujeres.

VIII. Proponer a la secretaría la creación de nuevas cámaras de comercio, servicios y turismo y de industria, y

IX. Cumplir con el objeto que esta Ley establece para las Cámaras.

Capítulo Cuarto

De los Estatutos de Cámaras y Confederaciones

Artículo 16. Los estatutos de las cámaras y confederaciones deberán contener por lo menos lo siguiente:

I. a VIII. ...

IX. Establecer lineamientos para erradicar la discriminación hacia las mujeres y promover la igualdad de género;

X . Derechos y obligaciones de las delegaciones de las cámaras;

XI. [...]

XII. La adhesión al protocolo empresarial de mejores prácticas corporativas a favor de la igualdad y crecimiento económico.

XIII. Procedimientos de disolución y liquidación, y

XIV. Los demás elementos que establezca el Reglamento.

La Secretaría registrará los estatutos y sus modificaciones, los cuales deberán constar en instrumento otorgado ante fedatario público competente.

Capítulo Sexto

Del Consejo Directivo y de los Funcionarios

Artículo 23. El consejo directivo de una cámara o confederación se integrará en la forma que establezcan sus estatutos a fin de representar al sector que les corresponda y proporcionar servicios a sus afiliados, cumpliendo con los siguientes requisitos:

I. a la III. ...

IV. Garantizar la paridad de género en el consejo directivo y fomentar la competencia de hombres y mujeres en igualdad;

V. Por lo menos el sesenta por ciento de los miembros del consejo directivo deberán ser de nacionalidad mexicana, y

VI. [...]

Título Tercero

Del Sistema de Información Empresarial Mexicano

Artículo 34. La Secretaría establecerá conjuntamente con las cámaras y sus confederaciones las reglas de operación del SIEM. Estas reglas de operación deberán considerar por lo menos los siguientes aspectos:

I. a la VI. ...

VII. Generar indicadores de igualdad de género empresarial que muestren el número de mujeres que se integran en el sector laboral para consolidar la cultura de empresa y ayuda a mantener una imagen corporativa positiva;

VIII. Cobertura del territorio nacional;

IX. [...]

X. [...]

XI. Contener indicadores desagregados por género en la integración de las empresas, especificando el número y los cargos directivos que ocupan.

XII. Publicidad y difusión, y

XIII. [...]

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. El protocolo empresarial de mejores prácticas corporativas a favor de la igualdad y crecimiento económico a que se refiere la fracción XII del artículo 16 del presente decreto, deberá ser aprobado por la Asamblea General de las Cámaras y Confederaciones, dentro de los noventa días siguientes a la entrada en vigor del presente decreto y divulgado en las páginas de internet de los organismos empresariales para su máxima difusión.

Para la elaboración del protocolo se integrará un grupo de trabajo conformado por diez personas, representantes: una persona por parte de la Secretaría de Economía; una persona por parte del Instituto Nacional de las Mujeres; dos representantes del Poder Legislativo, uno por cada Cámara, un representante de la Confederación de Cámaras Industriales (Concamin), un representante de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), un representante del Consejo Coordinador Empresarial (CCE), un representante del Consejo Mexicano de Hombres de Negocios (CMHN), un representante de la Coordinadora de Organismos Especializados en Comercio Exterior (COECE) y, un representante de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (Canacintra).

Notas

1 <http://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/wo-men-in-the-workplace-2016>

2 http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=6&IDTema=6&pag=1

3 <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/09/20/senadores-proponen-cuota-de-genero-en-empresas>

4 <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LCEC.pdf>

5 http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf

6 “PYMES generan 81% del empleo en México”, en Expansión, 15 de enero de 2013. En

http://expansion.mx/mi-carrera/2013/01/14/pymes-generan-81-del-empleo-en-mexico?internal_source=PLAYLIST

7 <https://www.siem.gob.mx/siem/intranet.asp>

8 ESTADÍSTICAS SOBRE MUJERES EMPRESARIAS EN MÉXICO, Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección, 8 de marzo de 1917. En <https://liderazgoestilo.com/2017/03/08/estadisticas-sobre-mujeres-empresarias-en-mexico/>

9 <http://www.diputados.gob.mx/sedia/sia/spi/SPI-ISS-13-08.pdf>

10 http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf

11 <https://www.gob.mx/inmujeres/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

12 <http://www.economiahoy.mx/empresas-eAm-mexico/noticias/8545205/08/17/Sector-financiero-mexicano-firma-compromisos-por-igualdad-de-genero.html>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 5 de diciembre de 2017.

Diputada Delia Guerrero Coronado (rúbrica)