

INICIATIVA DE LA SEN. YOLANDA DE LA TORRE VALDEZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO REVOLUCIONARIO INSTITUCIONAL, CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

Iniciativa con Proyecto de decreto por el que se reforman diversos artículos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley Federal del Trabajo, suscrita por la Senadora Yolanda de la Torre Valdez, del Grupo Parlamentario del PRI.

YOLANDA DE LA TORRE VALDEZ, Senadora de la República de la LXIII Legislatura, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en los artículos 58, 85 y 174 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Soberanía, la presente INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN MATERIA DE CORRESPONSABILIDAD FAMILIAR, al tenor de la siguiente:

Exposición de motivos

La participación de las mujeres en el mercado laboral implica que estas tengan que ajustar su vida familiar y su vida personal a su trabajo, lo que representa, en la mayoría de los casos, un cometido difícil de llevar a cabo sin la cooperación de sus cónyuges, ya que existe una imposición social que las obliga a cumplir con los deberes domésticos y el cuidado de las hijas e hijos por el solo hecho de ser mujeres.

Esta falta de corresponsabilidad para conciliar sus actividades constituye una de las principales barreras para su desarrollo profesional y supone una importante pérdida de talento que lastra la competitividad laboral y dificulta el progreso económico de las mujeres y, en consecuencia, del país.

No se trata solo de implementar políticas públicas en favor de las mujeres para que puedan trabajar y realizar las actividades del hogar, sino de repartir tareas y responsabilidades para que tanto mujeres como hombres disfruten y ejerzan los mismos derechos y las mismas responsabilidades en beneficio de la conciliación y unión familiar.

En la práctica, las personas trabajadoras han olvidado que es necesario tener una vida privada, tiempo para el descanso y para el esparcimiento; quienes tienen una vida en pareja necesitan, además, tiempo para convivir con ella y con la familia política. Esta fragmentación genera una descomposición y desintegración del núcleo familiar que afecta, sobre todo, a las mujeres, pues son ellas las que se encuentran frente a la doble exigencia de cumplir al cien por ciento con las obligaciones laborales y del hogar, mientras que a la

mayoría de los hombres no se les exige de la misma manera cubrir ambas responsabilidades, lo que constituye una desigualdad estructural que tiene como base la masculinidad hegemónica. []**

Estos estereotipos no son exclusivos de nuestro país, sino en toda América Latina y suponen que las mujeres son responsables del cuidado de la familia, hijas e hijos como una de sus principales tareas y contemplan a la mujer como una fuerza de trabajo secundaria, cuyos ingresos son un complemento de los recursos generados por los hombres. [] Estos estereotipos no coinciden con la realidad, ya que desde hace muchas décadas las mujeres han ingresado al mercado laboral porque las necesidades económicas las obligan a hacerlo, pero también para legitimar su derecho a vivir una vida digna y de progreso igualitario.**

No obstante, esta desigualdad significa una doble jornada de trabajo, una en el ámbito laboral que es remunerada y la del ámbito familiar y del hogar que no es remunerada; de esta manera, sumando el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado se tiene que: por cada 10 horas de trabajo de las mujeres, los hombres trabajan 8.6 horas. []**

Al revisar los porcentajes del tiempo dedicado al tiempo no remunerado y al tiempo remunerado puede observarse que las mujeres dedican el 65.2% de su tiempo total de trabajo al trabajo no remunerado, mientras que al trabajo remunerado dedican el 33.5%; los hombres, por su parte, dedican el 76.2% de su tiempo al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado le destinan el 21.1%. [**]

El trabajo no remunerado de los hogares representó entre 2008 y 2012, alrededor de una quinta parte del Producto Interno Bruto (PIB) nacional generado en esos años; en 2012 el valor económico del trabajo no remunerado de los hogares sumó 3 mil 61 billones de pesos, equivalente al 19.7% del PIB de ese año; en esa participación, el 15% fueron aportados por las mujeres y el 4.7% por los hombres; el cuidado y apoyo a los integrantes del hogar representó el 6.6% del PIB; asimismo, en orden de importancia decreciente, le siguen las funciones de alimentación, 4.6%; limpieza y mantenimiento a la vivienda, 3.1%; compras y administración del hogar, 2.6%; limpieza y cuidado de ropa y calzado, 1.7%; y por último, ayuda a otros hogares y trabajo voluntario, 1.1%. [**]

Estos datos nos revelan que la inclusión de la mujer en el mercado laboral no ha sido correspondida con una menor carga de trabajo en el hogar o una redistribución de los roles tradicionales de género, sino al contrario, le han sumado otra jornada de trabajo. Considerando la información promedio del total de zonas urbanas, alrededor de 6 de cada 10 mujeres tienen problemas por llevar a sus hijos a su lugar de trabajo; de igual manera, 4 de cada 10 por tomar los días feriados, tomar vacaciones y/o ausentarse de su trabajo para capacitarse; poco más de una tercera parte de las mujeres trabajadoras tienen problemas por ausentarse de su trabajo para atender asuntos personales o familiares, por enfermedad, con o sin licencia médica, así como por ausentarse para cuidar hijos menores enfermos o hacer uso de la licencia por cuidados maternos. [**]

En el mismo tenor, el Banco Mundial ha señalado que “la distinta cantidad de tiempo que los hombres y las mujeres dedican al cuidado de otras personas y a labores domésticas conexas son un factor que impulsa la segregación y las consiguientes brechas de ingresos”, esto entre hombres y mujeres; esto implica que las cargas intensivas de trabajo doméstico no remunerado crean déficit de tiempo crónico, que limita las oportunidades de las mujeres de “participar en actividades remuneradas y acumular ingresos y ahorros para la jubilación, limitaciones que contribuyen a su mayor vulnerabilidad a la pobreza; estas restricciones impuestas por las responsabilidades de su trabajo en el hogar también contribuyen a la concentración de las mujeres en empleos mal remunerados, precarios, inseguros, en condiciones peligrosas o insalubres, de alto riesgo para la salud y el bienestar”. [∗]

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), realizaron un estudio de contraste en cuanto al número de madres afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social que hubieran tenido un hijo durante el 2015 y que continuarán trabajando; se obtuvo que de las 566,217 mujeres afiliadas al IMSS, 171,056 tuvieron un hijo en 2015 y abandonaron su trabajo posteriormente; de ahí que es posible afirmar que la salida masiva de mujeres de la fuerza laboral al convertirse en madres es la principal consecuencia de una falta de conciliación corresponsable, por ello, es fallida e insuficiente la política actual al respecto. [∗]

Por consiguiente, la conciliación con corresponsabilidad entre vida laboral y vida personal y familiar debe ser normada en nuestro país con urgencia, en virtud de que aportaría beneficios a las familias que se encuentran afectadas con esta problemática; las medidas de conciliación corresponsable han demostrado impulsar un mejor desempeño y compromiso laboral, y ser “positivas para reducir el absentismo, preservar las calificaciones y propiciar la imagen de empresas socialmente responsables”. [∗]

Organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), señalan que al no haber o ser muy pobres las políticas públicas y los servicios destinados a apoyar la conciliación entre vida familiar y laboral, “las estrategias son básicamente privadas, familiares y femeninas. Estas consisten en intentos, generalmente extenuantes, para articular las demandas de uno y otro mundo, para convertirse en puentes entre ambas esferas. Estos puentes cruzan enormes distancias geográficas para unir lugares de residencia, trabajo, cuidado y consumen mucho tiempo y recursos”, lo que deja ver que este problema no solo afecta a las mujeres, sino también a los hombres, niñas, niños y adolescentes. [∗]

Por su parte, el Comité de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su recomendación general relativa al artículo 16 de la Convención establece, entre otras cosas, la igualdad formal que debe lograrse mediante la aprobación de leyes y políticas neutrales en cuanto al género, de trato igualitario entre mujeres y hombres y la igualdad sustantiva que debe alcanzarse mediante su aplicación, teniendo en cuenta la desventaja y exclusión de la mujer. Se deben abordar cuestiones como la

discriminación en la educación y el empleo, la compatibilidad entre las exigencias laborales y las necesidades familiares, así como las repercusiones de los estereotipos y roles de género en la capacidad económica de la mujer. [*]

Para dar solución a esta problemática no podemos enfocarnos en una política aislada ni tampoco en un solo sector de la sociedad mexicana; es necesario tomar en cuenta los diferentes elementos involucrados y analizar bien la situación de las familias; al respecto, la OIT ha propuesto que las políticas públicas y normativas también deberían ir orientadas a las familias, articulando una serie de políticas de manera integral para cada uno de los integrantes de la familia.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Civiles, y la Convención Americana sobre Derechos Humanos establecen que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado, además, que la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. [*]

La Corte Interamericana de los Derechos Humanos es clara en cuanto al derecho a que se proteja la familia y a vivir en ella, reconociendo la obligatoriedad del Estado, no solo a disponer y ejecutar directamente medidas de protección de los niños, sino también a favorecer de manera amplia, el desarrollo y fortaleza del núcleo familiar. [*] El modelo de familia patriarcal, donde el padre es quien tiene el poder frente a la mujer y los hijos, se ha ido transformando poco a poco, y así se ha plasmado en la ley y en la jurisprudencia nacional e internacional, estableciendo que las mujeres y los hombres tienen igualdad de derechos y obligaciones en el matrimonio, entendiéndose como matrimonio a la unión entre dos personas, indistintamente del sexo que sean.

También se debe considerar la existencia y el incremento de las familias monoparentales; es por ello, que resulta imperante remover los obstáculos que impiden que los hombres cumplan cabalmente con sus responsabilidades familiares, sobre todo la discriminación que sufren para obtener licencias de paternidad y parentales, los permisos para los cuidados maternos/paternos por enfermedad, así como servicios de estancias infantiles o guarderías; por otro lado, se debe de trabajar en la modificación de los patrones culturales que mantienen con vida estos estereotipos.

La Relatora especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos hizo hincapié en que para asegurar que la mujer pueda disfrutar “de todos sus derechos en pie de igualdad con el hombre, los Estados deben adoptar todas las medidas apropiadas para asegurar que las responsabilidades del trabajo doméstico estén compartidas equitativamente por el hombre y la mujer”, pues la propia Convención se refiere expresamente al “reparto de responsabilidades entre el hombre y la mujer y la sociedad en general con respecto a la educación de los hijos.” También resalta lo establecido en el artículo 5 de la CEDAW, en el sentido de que los Estados deben asegurar “el

reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y el desarrollo de sus hijos.” Para cumplir con la obligación que se desprende de dicho artículo, los Estados tienen la obligación inmediata de luchar contra las actitudes patriarcales y los estereotipos tradicionales para asegurar el disfrute de los mismos derechos al hombre y a la mujer. “Por consiguiente, deben adoptar medidas inmediatas para aliviar la intensidad del trabajo doméstico no remunerado de la mujer y redistribuir su carga desproporcionada [...]” [*]

En el Programa Nacional para la igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018, la corresponsabilidad se encuentra plasmada en el objetivo transversal tres que se refiere a: “promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad”, que tiene siete estrategias, una de ellas es impulsar políticas que favorezcan la corresponsabilidad entre Estado, empresas, los y las trabajadoras para desarrollar servicios de cuidado; se plantea concretar a través de siete líneas de acción: Impulsar la ratificación del convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, la recomendación 29 de la CoCEDAW en su inciso e), promover esquemas y horarios de trabajo que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentar y difundir las licencias de paternidad para el cuidado de niñas y niños; así como la creación de casas de día para discapacitados, ancianos y enfermos crónicos en el sector social y en la asistencia privada, fomento de los servicios de guardería y cuidado diario para dependientes con horario extendido y promover la creación de empresas sociales que brinden servicios de cuidado con esquemas mixtos de trabajo remunerado y voluntario. [*]

Otra estrategia de este objetivo es impulsar políticas que compensen a las mujeres en relación al trabajo doméstico no remunerado y de cuidado que realizan en los hogares; se plantean seis líneas de acción: promover los acuerdos del Consenso de Brasilia sobre el reconocimiento del valor social del trabajo doméstico no remunerado, así como políticas y campañas que posibiliten la corresponsabilidad en el ámbito privado, programas concurrentes de infraestructura y equipamiento de viviendas con jefaturas de mujeres en municipios prioritarios, programas que incentiven la asistencia a la escuela de adolescentes y jóvenes dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, generar estadísticas sobre el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado, consolidar la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo ENUT, como instrumento de sustento para las políticas públicas de género; en cuanto a la asistencia a la escuela de adolescentes y jóvenes dedicadas al trabajo doméstico no remunerado se pudiera pensar en el Programa para madres jóvenes y jóvenes embarazadas (PROMAJOVEN) que recomienda visibilizar la CoCEDAW en su recomendación 27, inciso c. [*]

Las estrategias y líneas de acción del Proigualdad se deben realizar con cargo a los recursos que se prevean en el anexo de “Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, para el ejercicio fiscal que corresponda, esto significa que el presupuesto para las políticas públicas que operen en favor de la igualdad entre mujeres y hombres se seguirán circunscribiendo al Anexo ya mencionado del Presupuesto de Egresos de la Federación. [*]

Ahora bien, la propuesta de reforma consiste en modificar **diversos artículos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, con el objeto de conceptualizar la corresponsabilidad familiar y asignar, dentro de las políticas públicas etiquetadas para la igualdad entre mujeres y hombres, las correspondientes para su implementación; asimismo, en la Ley Federal del Trabajo, en el mismo tenor, de conceptualizar la corresponsabilidad familiar y darle certeza jurídica a la implementación de acciones para que las personas trabajadoras lleguen a la conciliación de la corresponsabilidad de su vida laboral, personal y familiar; por tal motivo, presento en el siguiente cuadro comparativo con la finalidad de darle claridad a la misma:

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TEXTO VIGENTE	TEXTO INICIATIVA
<p>Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;</p> <p>III. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;</p> <p>IV. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social,</p>	<p>Artículo 5...</p> <p>I.-...</p> <p>II. Corresponsabilidad familiar. Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como la organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.</p> <p>III. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;</p> <p>IV. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra</p>

<p>económica, política, cultural y familiar;</p> <p>V. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;</p> <p>VI. Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;</p> <p>VII. Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;</p> <p>VIII. Sistema Nacional. Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y</p> <p>IX. Programa Nacional. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>	<p>esfera;</p> <p>V. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;</p> <p>VI. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;</p> <p>VII. Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;</p> <p>VIII. Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;</p> <p>IX. Sistema Nacional. Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y</p> <p>X. Programa Nacional. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>
<p>Artículo 12.- ...</p> <p>I. al VIII. ...</p> <p>V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e</p>	<p>Artículo 12.- ...</p> <p>1. al IV. ...</p> <p>2.</p> <p>V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e</p>

<p>instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;</p> <p>VI. al VIII. ...</p>	<p>instrumentos compensatorios como acciones afirmativas y establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las mujeres y hombres;</p> <p>VI. al VIII. ...</p>
<p>Artículo 25.- ...</p> <p>1. y II. ... 2.</p> <p>III. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad;</p> <p>IV. al VIII. ...</p>	<p>Artículo 25.- ...</p> <p>I. y II. ...</p> <p>III. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad y de corresponsabilidad familiar entre el trabajo y la vida personal de las mujeres y hombres;</p> <p>IV. al VIII.</p>
<p>Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:</p> <p>I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;</p> <p>II. y III. ...</p> <p>IV. Establecimiento de 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.</p>	<p>Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:</p> <p>I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo, los procesos productivos y para asegurar la corresponsabilidad familiar de las mujeres y hombres;</p> <p>II. y III. ...</p> <p>IV. Establecimiento de 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 e implementar medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las mujeres y hombres</p>
<p>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</p>	<p>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, la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres, en la afiliación y participación en</p>

<p>organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. al XII. ...</p>	<p>las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>1. al XII. ...</p>
---	---

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

<p>Artículo 2o.- ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>...</p>	<p>Artículo 2o.- ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; estableciendo medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las mujeres y hombres.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) ...</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</p>	<p>Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:</p> <p>a) ...</p> <p>b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y</p> <p>c) Corresponsabilidad Familiar. Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.</p>

<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- al IX.- ...</p> <p>X.- al XXVIII.- ...</p>	<p>Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:</p> <p>I.- al IX.- ...</p> <p>IX BIS. - Establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las trabajadoras y los trabajadores a manera de que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales y del hogar;</p> <p>X.- al XXVIII.- ...</p>
<p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p>	<p>Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad y de establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las trabajadoras.</p>
<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. al VII. ...</p>	<p>Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. al VII. ...</p> <p>VIII. Contar con los medios permisivos para conseguir la conciliación de la corresponsabilidad familiar.</p>

Es por lo anteriormente expuesto y fundado, que someto a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO

Por el que se reforman diversos artículos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y de la Ley Federal del Trabajo, quedando como sigue:

Primero. -Se **reforma** la fracción II y se recorren las subsecuentes en su orden del artículo 5; fracción V del artículo 12; fracción III del artículo 25; fracciones I y IV del artículo 33 y primer párrafo del artículo 34 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 5.- ...

I.-...

II. Corresponsabilidad familiar. Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como la organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

III. Discriminación. Toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas;

IV. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;

V. Igualdad de Género. Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar;

VI. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

VII. Perspectiva de Género. Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género;

VIII. Transversalidad. Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas;

IX. Sistema Nacional. Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y

X. Programa Nacional. Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 12.- ...

1. al IV. ...

V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas **y establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las mujeres y hombres;**

VI. al VIII. ...

Artículo 25.- ...

I. y II. ...

III. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad **y de corresponsabilidad familiar entre el trabajo y la vida personal de las mujeres y hombres;**

IV. al VIII.

Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo, los procesos productivos **y para asegurar la corresponsabilidad familiar de las mujeres y hombres;**

II. y III. ...

IV. Establecimiento de 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 **y para asegurar la corresponsabilidad familiar de las 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 las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, **la corresponsabilidad familiar entre mujeres y hombres**, 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:

1. al XII. ...

TRANSITORIO

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

Segundo. - Se **reforma** cuarto párrafo del artículo 2º; inciso b) del artículo 3ºBis y artículo 165. Se **adiciona** inciso c) del artículo 3ºBis; inciso IX Bis del artículo 132; fracción VIII del artículo 170 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2o.- ...

...

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón; **estableciendo medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las mujeres y hombres.**

...

Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

a)...

b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos; y

c) **Corresponsabilidad Familiar.** Es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I.- al IX.- ...

IX BIS. - Establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las trabajadoras y los trabajadores a manera de que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales y del hogar;

X.- al XXVIII.- ...

Artículo 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad y de establecer medidas que aseguren la corresponsabilidad familiar de las trabajadoras.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I. al VII. ...

VIII. Contar con los medios permisivos para conseguir la conciliación de la corresponsabilidad familiar.

TRANSITORIO

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

Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República, el 06 de junio de 2018.

Atentamente

Sen. Yolanda de la Torre Valdez.

[*] Masculinidad hegemónica. Modelo de comportamiento masculino que conlleva a una posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres. <https://www.gob.mx/sre/articulos/masculinidad-hegemonica-vs-masculinidades-igualitarias>

[*] Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Santiago, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p.71

[*] Mujeres y hombres en México 2014, México, Inegi, Inmujeres, 2015, p. 42. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob>.

[*] Mujeres y hombres en México 2014, México, Inegi, Inmujeres, 2015, p. 42. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentosdownload/101239.pdf> [consulta: 12 de febrero de 2016].

[*] Ver Mujeres y hombres en México 2014, op. cit., p. 39.

[*] *Mujeres y hombres en México 2014*, op. cit., p. 34.

[*] Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, Naciones Unidas, 9 de agosto de 2013, párr. 17. Disponible en: http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/68/293&referer=https://www.google.com.mx/&Lang=S.

[*] Pinedo, Luis, El costo de las licencias parentales en México, documento de trabajo, 2016. Disponible en: www.corresponsabilidad.GIRE.org.mx

[*] La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación y la práctica en el mundo, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 5. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/publications/maternity-paternity-at-work-2014/lang-es/index.htm%3E> [consulta: 8 de marzo de 2016].

[*] Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, Santiago, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, p. 79.8

[*] CEDAW. Recomendación 16.

[*] Artículos 16.3 y 25.2 de la DUDH, 23.1 del PIDCP, 10 del PIDESC y 17 de la CADH).

[*] Artículos 11.2 CoIDH y 17 CADH

[*] Informe de la Relatora Especial sobre la extrema pobreza y los derechos humanos, A/68/293, op. cit., párr. 22.

[*] Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) (2013). Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. México. Disponible en www.inmujeres.gob.mx

[*]. ídem

[*] Presidencia de la República (2013). Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2013-2018. México. Disponible en www.presidencia.gob.mx