

INICIATIVA QUE ADICIONA LOS ARTÍCULOS 17 Y 34 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES, SUSCRITA POR LA DIPUTADA MARTHA ELISA GONZÁLEZ ESTRADA E INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PAN

La que suscribe, Martha Elisa González Estrada, diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional de la LXIV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de conformidad con la siguiente

Exposición de Motivos

Los avances que se han tenido en México en las reformas de sus leyes para establecer como obligatoria la igualdad de género en todos los ámbitos, tiene el objetivo de prevenir, atender, sancionar y erradicar todo tipo de violencia en contra de las mujeres, estableciendo con claridad y precisión, que hombres y mujeres tienen y cuentan con los mismos derechos y oportunidades en todos los ámbitos, ya sea en el espacio público o en el privado.

Así en el ámbito laboral, por ejemplo, los hombres y las mujeres que desempeñan un mismo trabajo, deben percibir las mismas prestaciones y salario o remuneración, sin embargo, en nuestro país la práctica contradice lo anterior, ya que existe una marcada brecha salarial, lo que trasgrede los principios básicos de derechos humanos de la mujer.

De entre las múltiples formas de discriminación que sufren las mujeres, aquéllas que atentan contra su autonomía e independencia económica, como la discriminación en la remuneración, son las que más las vulneran.

Mujeres y hombres debieran percibir la misma remuneración por un mismo trabajo o por un trabajo de igual valor, sin embargo, esto no ocurre con regularidad, de ahí la importancia de hacerlo visible, y de promover acciones para eliminar estas desigualdades históricas entre mujeres y hombres.

Al respecto, nuestro país ha adoptado con fecha 29 de junio de 1951, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), a través del cual se compromete a promover y garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Asimismo, y con fecha 25 de junio de 1958, se adoptó el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), por el que se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Respecto de los convenios señalados, de acuerdo con la página de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ que refiere a las normas del trabajo, los convenios ratificados y su seguimiento, es oportuno señalar que en el año 2017 el gobierno mexicano incumplió su obligación de presentar a la OIT una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución tales convenios.

Por otra parte, el 23 de marzo de 1981 se ratificó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), el instrumento internacional más amplio sobre los derechos

humanos de las mujeres y niñas, y mediante el cual se obliga, entre otras cosas, a adoptar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo (artículo 11 numera 1, CEDAW).

Al respecto, dentro de las observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México realizadas y aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en su 70 periodo de sesiones (2 a 20 de julio de 2018), en el apartado *empleo*, éste expresa su preocupación por “la persistente disparidad salarial por razón de género (el 5.8 por ciento en 2017) tanto en el sector público como en el privado”. Y sobre ello reitera sus recomendaciones anteriores (CEDAW/C/MEX/CO/7-8, párr. 29) y exhorta al estado parte a que:

“b) Aplique el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (número 100) de la OIT e intensifique sus esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género, entre otras cosas adoptando nuevas medidas como los métodos analíticos de clasificación y evaluación de puestos neutros en cuanto al género, y la realización periódica de encuestas sobre remuneraciones;”

Dentro del orden jurídico nacional, en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) se instituye como un objetivo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, el establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos, y 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 (fracciones I y IV, artículo 33, LGIMH).

Asimismo, se señala que las autoridades correspondientes garantizarán, a través de varias acciones, el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación [...] en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas [...] (artículo 34, LGIMH).

Como bien se observa, el Estado mexicano ha adquirido diversas obligaciones para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género. No obstante, ello, pareciera que los gobiernos y los demás actores políticos no han llevado a cabo las acciones suficientes para erradicarla. Pues, como ya se señaló, han omitido sus responsabilidades de seguimiento de los convenios de la OIT referidos a la igualdad en las remuneraciones, y en el empleo y las ocupaciones; y asimismo, han sido objeto de observaciones por la persistencia de las brechas salariales entre mujeres y hombres en trabajos iguales o de igual valor.

Esta situación, de verdadera discriminación hacia las mujeres, se vuelve incomprensible y ajena a lo establecido en los tratados internacionales, en nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y nuestra legislación federal en materia de derechos humano.

Ganar una cantidad inferior como salario al realizar una tarea igual al de un hombre, por el hecho de ser mujer, es un acto de discriminación económica, que impacta directamente en el estilo de vida a la que se puede acceder en ese momento y sobre todo en un futuro de jubilación donde se requerirá una mayor protección social.

Es por eso que la presente iniciativa con proyecto de decreto tiene como objetivo sumarse al combate contra la discriminación de género, en particular la ocasionada en el sector laboral.

La brecha salarial es la diferencia que existe entre los salarios que perciben los trabajadores, particularmente entre hombres y mujeres que realizan un mismo trabajo.

La diferencia es demasiada y marcada en los salarios percibidos en igual trabajo al de una mujer y un hombre, en nuestro país tanto en el sector público como en el privado.

En los últimos informes referentes a otras naciones, México se coloca en la posición 118 de 142 países, con una calificación general de .54 de 1.00.

Los estereotipos, las costumbres y roles sociales han etiquetado a las mujeres por el simple hecho de ser mujeres, y por lo tanto siendo totalmente discriminatorias.

Los niveles de participación que tienen las mujeres, en el sector laboral predomina una discriminación y una falta total a los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral y económico, que se traduce en falta de estímulos y reconocimiento laboral y se traduce en catalogar la labor por género dificultando alcanzar la igualdad salarial.

La situación de las madres que laboran, o madres solteras también es un acto discriminatorio que influye en la brecha salarial, ya que las horas que las mujeres dedican a los hijos, al hogar, y en general son actividades no remuneradas.

Por lo anteriormente expuesto, se somete a su consideración la presente iniciativa con proyecto de

Decreto

Artículo Único. Se adiciona la fracción VII Bis al artículo 17 y las fracciones XIV a XVIII al artículo 34, todos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 17. ...

La política nacional que desarrolle el Ejecutivo federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. a VII. ...

VII Bis. Promover la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres que realizan un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, y de todas las condiciones laborales de desigualdad;

VIII. a XIII. ...

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. a XIII. ...

XIV. Promover y asegurar la aplicación para todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.

XV. Mejorar la disponibilidad de estadísticas sobre remuneración, desglosadas por sexo;

XVI. Realizar, fomentar y apoyar la investigación sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres, incluidas sus causas y evolución;

XVII. Convertir la reducción de la brecha de salarial entre hombres y mujeres en un ámbito de acción explícito para promover la igualdad de género;

XVIII. Promover métodos objetivos para la clasificación y evaluación de puestos de trabajo neutros en cuanto al género y la cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Artículos Transitorios

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

Artículo Segundo. Se derogan todas aquellas disposiciones que se opongan al presente decreto.

Fuentes

1 Employment: Gender wage gap, Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) <http://stats.oecd.org/>

2 Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 Disparidad de los Salarios, Organización Internacional del Trabajo, gráfico 37, página 56 www.ilo.org

3 Quinto párrafo del artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos www.diputados.gob.mx

4 Fracción séptima del artículo 123º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos www.diputados.gob.mx

5 Ibídem apartado b fracción V.

6 The Global Gender Gap Report 2014, World Economic Forum, página 266 www.weforum.org

7 En los rubros de educación y salud México se coloca en diferentes posiciones que pueden ser consideradas como competitivas, ya que las calificaciones en particular se acercan al 1.00 que es considerado en el informe mundial Brecha de Género 2014 del Foro Económico Mundial como una calificación de “Equidad”.

Nota

1 https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:14000:0::NO:14000:P14000_COUNTRY_ID:102764, consultado el 20 de febrero de 2019 .

Ver

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 7 de febrero de 2019.

Diputada Martha Elisa González Estrada (rúbrica)