

## **INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 36 DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y 86 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DE LA DIPUTADA MARÍA SARA ROCHA MEDINA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI**

La que suscribe, María Sara Rocha Medina, diputada federal de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional (PRI), en ejercicio de la facultad que le confiere el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con fundamento en los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, pone a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adicionan el artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y el artículo 36 Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, al tenor de la siguiente

### **Exposición de Motivos**

El artículo 1o. de nuestra Constitución Política señala en su último párrafo la prohibición de toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra forma que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Según la fracción III del artículo 1o., la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) se entiende por discriminación: toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Adicionalmente, en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se establece que los estados deben hacer realidad los derechos humanos de todas las personas y alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Esta Agenda ha sido adoptada por México, como un compromiso de estado, que por supuesto, debe cumplirse.<sup>1</sup>

A pesar de lo anterior, en México persiste la discriminación. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis), en México los principales motivos de discriminación se refieren al tono de piel, la manera de hablar, el peso, la estatura, la forma de vestir o arreglo personal, clase social, creencias religiosas, sexo, edad y orientación sexual. De tal manera que el 23.3 por ciento de la población de 18 años y más, considera que en los últimos cinco años se le negó injustificadamente algún derecho.<sup>2</sup>

Particularmente preocupante es que el sexo sigue siendo el principal motivo de discriminación. El 29.5 por ciento de las mujeres dijeron haber sido discriminadas por el hecho de ser mujer. Cabe destacar que, entre hombres y mujeres ningún otro valor de discriminación analizado como el tono de piel, manera de hablar, peso o estatura, forma de vestir o arreglo personal, clase social, lugar donde vive, creencias religiosas, edad, y orientación sexual es tan representativo de la segregación que aún sufrimos las mujeres.<sup>3</sup>

En este sentido, si bien es evidente que las mujeres se han incorporado de manera importante en el mercado laboral, nos resulta especialmente difícil acceder a puestos directivos, los cuales siguen estando dominados por los hombres. De hecho, se advierte que México ocupa el lugar 109 del mundo en cuanto a cargos ocupados por mujeres en puestos ministeriales o secretarías de Estado.<sup>4</sup>

Siendo notable las diferencias salariales entre hombres y mujeres servidores públicos que desempeñan igual actividad.

Asimismo, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, sólo dos de cada 10 puestos directivos en el marco de las administraciones públicas de los estados son ocupados por mujeres.

Se destaca, además, que el 53 por ciento de las empleadas de la administración pública federal son mujeres, sin embargo, éstas se encuentran concentradas en puestos de mando medio, de forma que los puestos directivos y altos directivos continúan siendo ocupados, en mayor proporción por hombres. Así, sólo el 34 por ciento de los mandos medios y superiores son ocupados por mujeres. Por su parte, las direcciones generales y las subsecretarías de Estado únicamente se ocupan en un 20 por ciento por mujeres. Finalmente, se advierte que de las 19 Secretarías sólo 6 se encuentran encabezadas por mujeres.<sup>5</sup>

Por lo que se refiere a la brecha salarial, al momento de observar el nivel de plaza con la que cuentan, se sabe, reciben un sueldo menor al de hombres que se encuentran ubicados en las mismas plazas. De hecho, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos revela que dentro de las secretarías de Estado hay una brecha salarial entre hombres y mujeres del 12 por ciento.<sup>6</sup>

Es importante destacar que aun cuando es mayor el número de mujeres que laboran en la administración pública federal, existe una barrera que impide su ejercicio en puestos de alta dirección, y las que acceden, suelen tener niveles salariales más bajos que los hombres.

Así, de acuerdo con el informe *El progreso de las mujeres en el mundo*, de ONU Mujeres, la discriminación a la mujer sigue siendo tal que los Estados tardarán 40 años en consolidar una igualdad sustantiva en el ámbito laboral y en la participación política de las mujeres.<sup>7</sup>

Es precisamente por tales motivos que dicho organismo internacional, promueve la conformación de acciones específicas que permitan fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de modificaciones legales y en materia de política pública. Una de estas medidas que ha dado gran resultado es, la “paridad de género”. La cual, es definida como una medida de carácter temporal que garantiza la participación de la mujer en distintos espacios públicos y en la toma de decisiones.

Para atacar lo anterior, se propone reformar el artículo 36 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres con el objetivo de establecer que las autoridades fomentarán la participación igualitaria de hombres y mujeres en altos cargos.

Adicionalmente, también se prevé reformar el artículo 86 de la Ley General del Trabajo, con el objetivo de atacar de manera expresa la brecha salarial entre mujeres y hombres.

Por lo cual, la reforma quedaría de la siguiente manera:

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

Dice	Debe decir
<p>Artículo 36.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: I a IV. ...</p> <p>V. Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos;</p>	<p>Artículo 36.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones: I a IV. ...</p> <p><b>V. Garantizar una participación igualitaria de mujeres y hombres en altos cargos públicos y puestos de mando a los que alude el primer párrafo del Artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y sus homólogos en las administraciones locales;</b></p>

## Ley Federal del Trabajo

Dice	Debe decir
<p>Artículo 86.- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p>	<p>Artículo 86.- <b>Entre mujeres y hombres, como entre pares,</b> a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p>

La institucionalización de las políticas de igualdad de género permite equilibrar la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Lo anterior, es concordante con la Agenda Política para la Igualdad de Género en México, que hemos adoptado diversos partidos políticos y que destaca la necesidad y el compromiso de los legisladores para colocar a las mujeres en el centro de la toma de decisiones, propiciando el acceso del género femenino a los cargos de mayor jerarquía en la administración, esto, solo podrá ser posible a través de la igualdad sustantiva entre los que colaboramos en el gobierno.

Es así que la cultura organizacional de las instituciones de la administración pública federal debe contribuir a la participación de las mujeres profesionales, reconociendo el empeño empleado en estudios especializados y su lealtad institucional. Incluyamos ya, en el marco jurídico mexicano, el principio de paridad de género en las estructuras de mando de la administración pública federal.

Así, por lo expuesto, en mi calidad de diputada federal e integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 6, numeral 1, fracción I; 77, numeral 1 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a la consideración del pleno de esta Soberanía, para su análisis, discusión y aprobación en su caso, la siguiente iniciativa con proyecto de

## **Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 36 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo**

**Primero.** Se reforma la fracción V del artículo 36 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

**Artículo 36.** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. a IV. ...

**V. Garantizar una participación igualitaria de mujeres y hombres en altos cargos públicos y puestos de mando a los que alude el primer párrafo del artículo 14 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y sus homólogos en las administraciones locales;**

**Segundo.** Se reforma el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 86. Entre mujeres y hombres, como entre pares,** a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

#### **Artículo Transitorio**

**Único.** El presente decreto entrara en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

#### **Notas**

1 Organización de las Naciones Unidas, Agenda 2030.  
[https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/10/S1700334\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/10/S1700334_es.pdf)

2 Encuesta Nacional Sobre Discriminación,  
[http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/Est\\_Sociodemo/ENADIS2017\\_08.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/Est_Sociodemo/ENADIS2017_08.pdf)

3 Encuesta Nacional Sobre Discriminación,  
[http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/Est\\_Sociodemo/ENADIS2017\\_08.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/Est_Sociodemo/ENADIS2017_08.pdf)

4 Silva Rojas María Guadalupe y Erick Alejandro Trejo Álvarez. “La [im]paridad de género y otras formas de violencia política hacia las mujeres” Revista Mexicana de Ciencias Penales: México, INACIPE, marzo de 2018

5 CNDH. Estudio Sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública federal. México: CNDH, febrero de 2018.

6 CNDH. Estudio Sobre la igualdad entre hombres y mujeres en materia de puestos y salarios en la Administración Pública federal. México: CNDH, febrero de 2018.

7 ONU Mujeres, El Progreso de las Mujeres en el mundo 2011-2012, ONU Mujeres, 2012. Disponible en:  
<http://progress.unwomen.org/pdfs/SPReport-Progress.pdf>.

Dado en el salón de sesiones del Palacio Legislativo de San Lázaro, sede de la Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, al día 1 de octubre del año 2019.

Diputada María Sara Rocha Medina (rúbrica)