

INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO, EN MATERIA DE INTEGRACIÓN DE ÓRGANOS DIRECTIVOS RELACIONADOS CON VIVIENDA BAJO EL PRINCIPIO DE PARIDAD DE GÉNERO, SUSCRITA POR LA DIPUTADA LILIA AGUILAR GIL, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PT Y LEGISLADORES INTEGRANTES DE DIVERSOS GRUPOS PARLAMENTARIOS

Los que suscriben, diputados Lilia Aguilar Gil, Kevin Ángel Aguilar Piña, María Asención Álvarez Solís, Carolina Beauregard Martínez, Martha Azucena Camacho Reynoso, Gina Gerardina Campuzano González, Susana Cano González, Janicie Contreras García, Rosalinda Domínguez Flores, José Luis Flores Pacheco, Reynel Rodríguez Muñoz, María de Jesús Rosete Sánchez, Juan Pablo Sánchez Rodríguez, Rodrigo Sánchez Zepeda, Socorro Irma Andazola Gómez, Celestina Castillo Secundino, Félix Durán Ruiz, Julia Licet Jiménez Angulo, Mariana Mancillas Cabrera, Yessenia Leticia Olua González, Susana Prieto Terrazas, Ana Laura Sánchez Velázquez, María Sierra Damián, Elva Agustina Vigil Hernández; integrantes de la Comisión de Vivienda de la LXV Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, de conformidad con lo dispuesto en la fracción II del artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en los artículos 6, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, someto a consideración del honorable Congreso de la Unión la presente **iniciativa con proyecto decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en materia de integración de órganos directivos relacionados con vivienda bajo el principio de paridad de género**, al tenor de la siguiente.

Exposición de Motivos

Anualmente un número mayor de mujeres tiene acceso al mercado laboral en nuestro país lo que refleja su integración a la economía y a un ingreso regular que impacta positivamente en su autonomía e independencia financiera y mejora su desarrollo profesional permitiéndole, además, tomar decisiones personales y de familia.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la participación laboral femenina registró en 2022, un nivel promedio cercano a 45.0 por ciento, con un pico de 46.7 por ciento en noviembre. Hasta diciembre de 2022, las mujeres representaban el 40 por ciento de la fuerza laboral total y los hombres, el 60 por ciento; sin embargo, el ingreso mensual para los trabajadores es de poco más de \$9,000 pesos, mientras que las trabajadoras reciben \$7,837 pesos al mes, con base en la información de la misma encuesta.¹

A mayor abundamiento, las condiciones de incorporación de la mujer al trabajo son desiguales en comparación con los hombres: además de percibir un ingreso menor por un trabajo igual (brecha salarial), las mujeres tienen menos oportunidades de ocupar puestos directivos por contratación directa o promoción. Además, debido a las interrupciones en la vida laboral derivadas de las funciones que históricamente le han sido asignadas en el espacio privado y que generalmente no son remuneradas, tienen menos posibilidades de acumular antigüedad en su puesto de trabajo lo que resulta necesario para su jubilación en condiciones adecuadas.

Según el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO), aunque en nuestro país la brecha salarial es, en promedio, de 14 por ciento (por cada \$100 pesos que los hombres reciben como ingreso laboral, las mujeres reciben \$86), esto no refleja mayor equidad en el mercado laboral. Por el contrario, implica que son pocas las mujeres en edad productiva las que entran a la economía remunerada, de éstas, el 70 por ciento gana menos de dos salarios mínimos y muy pocas crecen durante su trayectoria profesional para llegar a puestos de toma de decisión que son mejor remunerados.²

El problema de falta de equidad laboral es estructural, resultado de una serie de barreras que se conjugan y que las mujeres deben superar no únicamente para acceder al mercado laboral sino para mantenerse dentro y crecer. Uno de los mayores obstáculos es la mayor carga de trabajo no remunerado del que nos hacemos cargo y que significa jornadas laborales más cortas: en promedio, las mujeres dedican 43 horas semanales al trabajo del hogar y de cuidado no remunerado mientras que los hombres sólo dedican 18 horas, lo que representa una doble jornada para las mujeres ocupadas.³

Así, las mujeres se ven obligadas a emplearse en trabajos informales en los que encuentran mayor flexibilidad de horarios para cumplir con los roles familiares y de cuidado y crianza pero que las colocan en un sector más vulnerable pues carecen de acceso a seguridad social, servicios médicos y a un sistema de estancias infantiles o guarderías; sin mencionar un menor ingreso promedio.

Aunado a lo anterior, los estereotipos de género han concentrado la fuerza de trabajo de las mujeres en determinados sectores generando segregación ocupacional y disminuyendo sus ingresos promedio muy a pesar de los esfuerzos que el Estado mexicano ha realizado, como la implementación de cuotas de género, para alcanzar una mayor igualdad en la vida pública, económica y política.

Según la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la brecha salarial en el empleo formal ha presentado una disminución pasando de 13.1 por ciento en 2018 a 12.2 por ciento en 2021;⁴ sin embargo, el estado debe garantizar no sólo la implementación de políticas de igualdad de oportunidades que permitan una participación equitativa e igualitaria en el mercado laboral para hombres y mujeres sino su correcto funcionamiento y su eficacia.

Actualmente en México, existe la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, NMX-R-025-SCFI-2015, de adopción voluntaria encaminada al reconocimiento de los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación en favor del desarrollo de las y los trabajadores.

La certificación que se otorga con base en esta Norma está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerlo, los centros de trabajo deben recibir una auditoría de tercera parte, para verificar sus políticas y prácticas de igualdad laboral y no discriminación.

Sus principales ejes son: incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades.⁵

A pesar de estos esfuerzos y debido a que es de implementación voluntaria, al 10 de febrero de la presente anualidad, el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados sólo cuenta con 563 centros registrados que han sido certificados en diferentes niveles (oro, plata y bronce), 291 del sector público y 272 del sector privado.

Aunque es innegable que en México ha habido un aumento en la participación de las mujeres, esto ha sido también insuficiente para tener mejores condiciones dentro de la Administración Pública Federal (APF). A manera de ejemplo tenemos que en 2019 solo el 24 por ciento de los cargos titulares de la APF fueron encabezados por una mujer, de acuerdo con el Censo Nacional del Gobierno Federal realizado por el Inegi.⁶

En este sentido, puede afirmarse que las mujeres se encuentran subrepresentadas en puestos de mando y directivos de las instituciones del gobierno federal lo que impide conformar una agenda inclusiva que tome en cuenta las necesidades de la población, reteniendo el talento femenino e incorporando más mujeres a la economía.

De acuerdo con el estudio “Mujeres en la Administración Pública Federal: más allá de la foto”, publicado en 2021 por el IMCO y realizado en más de 290 instituciones del Gobierno federal, con énfasis en el puesto y nivel de ingresos de más de 168 mil personas que trabajan en las secretarías de Estado, se encontró lo siguiente:

- **La presencia de mujeres al interior de las secretarías de Estado disminuye conforme se eleva el puesto y el nivel de ingresos.** Solo el 30 por ciento de las direcciones generales son ocupadas por mujeres, mientras que este porcentaje disminuye a 28 por ciento para las jefaturas de unidad, el tercer puesto de mando más alto.
- **La brecha salarial promedio dentro de la APF es de 26 por ciento, es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer percibe, en promedio, 74 pesos.** A pesar de que el Gobierno federal cuenta con tabulador de sueldos, este no compensa la desigualdad de género que existe en los puestos directivos. Una menor participación de las mujeres en los cargos jerárquicos más altos tiene un impacto en los ingresos que reciben las mujeres.
- **En las secretarías de Estado, la diferencia de ingresos promedio entre hombres y mujeres es del 10 por ciento en los puestos de mando medio y superior.** La brecha salarial en las secretarías persiste.
- **Solo el 6 por ciento de los puestos de jefatura de unidad en el mayor nivel de ingreso (154 mil 472 pesos) es encabezado por una mujer.** A pesar de que existe paridad en las secretarías de Estado, esto no se traduce en todos los niveles.

- **Aunque las mujeres tienen mayor nivel de escolaridad, persiste la desigualdad en los puestos.** El 43 por ciento de las servidoras públicas cuenta con una licenciatura, en contraste con el 35 por ciento de los servidores públicos. Sin embargo, hay 33 por ciento menos mujeres en los puestos de mando.
- **Las mujeres tienen mayor representación en carteras o secretarías vinculadas al ámbito interno o privado, así como a las mujeres como grupo.** Estos son los temas de familia, cultura, ciencia y tecnología, turismo e igualdad de género.
- **Los hombres tienen mayor representación en carteras de alto perfil cuentan con mayor presupuesto, visibilidad y cubren temas tradicionalmente asociados con la esfera pública y los hombres como grupo.** Estos son los temas de finanzas públicas, gobernación o infraestructura, economía y defensa.

En este escenario, resulta indispensable hablar de perspectiva y paridad de género como herramientas que hacen evidentes las diferencias y desigualdades que se presentan por determinación cultural, entre hombres y mujeres y también como elementos que permiten su entendimiento y solución pues alcanzar la igualdad sustantiva es un proceso que requiere la transformación de la cultura organizacional del sector público.

Según un Informe del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA, por sus siglas en inglés) referido en “ABC de Género en la Administración Pública Federal”,⁷ la erradicación de la desigualdad de género propiciaría no sólo un aumento en el ingreso de las mujeres sino en el ingreso nacional. Tan sólo en América Latina, se estimó que eliminar la desigualdad de género en el mercado laboral podría aumentar los salarios de las mujeres en 50 por ciento y el producto nacional 5 por ciento.

Por lo anterior, puede considerarse que incluir en la legislación el principio de paridad de género y la obligación de integrar los órganos directivos y de administración de las diversas dependencias que conforman la Administración Pública bajo la condición de su observancia, es una medida que impulsa la participación de las mujeres en puestos de liderazgo y toma de decisiones, pero además beneficiaría a la economía nacional.

La paridad de género, como principio constitucional del Estado mexicano, se traduce en la **participación y representación equilibrada** de mujeres y hombres en los puestos de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (política, económica y social) y es considerada como un indicador para medir la calidad democrática de nuestro país. Este principio hizo su aparición en el escenario internacional en la Declaración de Atenas de 1992, refrendada por la Declaración y Plataforma de Acción de la IV Conferencia de la Mujer de la ONU, celebrada en Beijing, en 1995.⁸

A diferencia de las cuotas, la paridad no se propone como una medida transitoria que define un umbral mínimo de presencia de mujeres para subsanar su subrepresentación en determinados espacios, sino que se plantea como una forma de asegurar la igualdad en la distribución del poder entre hombres y mujeres.

A mayor abundamiento, se considera que la integración paritaria del mercado laboral en general, y de la Administración Pública en particular, aporta a las decisiones de gobierno una perspectiva más inclusiva pues toma en cuenta las necesidades diferenciadas de las mujeres y niñas de México.

En este tenor, la paridad de género es pilar fundamental para garantizar derechos políticos, económicos y sociales de las mujeres, entre ellos, el de acceso a una vivienda adecuada. En México, son notables las brechas de género en el acceso a la vivienda y a su financiamiento pues según datos del Inegi para el año 2015 sólo el 35 por ciento de las casas escrituradas en el país lo estaban a nombre de mujeres.⁹

Estas diferencias en el acceso a la vivienda se explican también por la falta de acceso al mercado laboral formal de las mujeres y la brecha salarial que les impide ser titulares de un crédito o que se los facilita en un monto menor que a los hombres.

Es por lo anterior que resulta indispensable introducir el principio de paridad de género en la legislación pues con ello se posibilitaría no sólo el acceso de las mujeres a los órganos directivos del Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Fovissste), como se plantea en esta iniciativa; sino que, además, al estar integrados por mujeres indudablemente las acciones y créditos de vivienda se otorgarían con una mayor perspectiva de género y atendiendo a las diferencias específicas de este grupo que conforma el 51.2 por ciento de la población nacional y se traduce en 64 millones 519 mil 180 mujeres y niñas.

Involucrar a las mujeres en la integración y toma de decisiones de los órganos directivos del Fovissste necesariamente sensibilizaría a sus miembros respecto de la problemática que enfrentan las mujeres para acceder en condiciones de equidad, al mercado laboral formal, en general; y a los puestos de toma de decisión de la APF, en particular. Además, la integración de las mujeres fomentaría la incorporación de la perspectiva de género como metodología que retome las necesidades específicas que en materia de crédito y acceso a la vivienda adecuada deben superar las mujeres, desarrollando instrumentos que permitan reducir la brecha de género en cuanto a este derecho humano.

Para mayor comprensión, se anexa cuadro comparativo del texto legal vigente y de la propuesta que aquí se plantea:

**LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES
DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO**

Texto vigente	Texto propuesto
<p>Artículo 170. La Comisión Ejecutiva del Fondo de la Vivienda estará integrada por dieciocho miembros, como a continuación se indica:</p> <p>I. El Director General del Instituto, quien la presidirá;</p> <p>II. El Vocal Ejecutivo, el cual será nombrado por la Junta Directiva a propuesta del Director General del Instituto;</p> <p>III. Tres vocales nombrados por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, y un vocal nombrado por cada una de las siguientes instituciones: la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Secretaría de la</p>	<p>Artículo 170. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p> <p>III. ...</p>

<p>Función Pública y la Comisión Nacional de Vivienda, y</p> <p>IV. Nueve vocales nombrados por las organizaciones de Trabajadores.</p> <p>Por cada vocal propietario se designará un suplente que actuará en caso de faltas temporales del propietario, debiendo tratarse de un funcionario con el rango inmediato inferior al del vocal propietario. En el caso de los representantes de las organizaciones de Trabajadores, la designación del suplente se hará en los términos de las disposiciones estatutarias aplicables.</p> <p>Artículo 210. La Junta Directiva se compondrá de diecinueve miembros como a continuación se indica:</p> <p>I. El Director General del Instituto, el cual presidirá la Junta Directiva;</p> <p>II. El titular y dos subsecretarios de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, así como el titular de las Secretarías de</p>	<p>IV. ...</p> <p>Por cada vocal propietario se designará un suplente que actuará en caso de faltas temporales del propietario, debiendo tratarse de un funcionario con el rango inmediato inferior al del vocal propietario. En el caso de los representantes de las organizaciones de Trabajadores, la designación del suplente se hará en los términos de las disposiciones estatutarias aplicables. Todos los nombramientos atenderán el principio de paridad de género.</p> <p>Artículo 210. ...</p> <p>I. ...</p> <p>II. ...</p>
---	---

<p>Salud, de Desarrollo Social, del Trabajo y Previsión Social, de Medio Ambiente y Recursos Naturales y de la Función Pública y el Director General del IMSS, y</p> <p>III. Nueve representantes de las organizaciones de Trabajadores.</p> <p>Por cada miembro de la Junta Directiva, se nombrará un suplente que actuará en caso de faltas temporales del propietario, debiendo tratarse de un funcionario con el rango inmediato inferior al del miembro propietario.</p>	<p>III. ...</p> <p>Por cada miembro de la Junta Directiva, se nombrará un suplente que actuará en caso de faltas temporales del propietario, debiendo tratarse de un funcionario con el rango inmediato inferior al del miembro propietario. En todo caso, para la integración de este órgano de gobierno, deberá atenderse en lo máximo posible el principio de paridad de género.</p>
	<p style="text-align: center;">Transitorio</p> <p>Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>

Por lo anteriormente expuesto, acudo a esta soberanía a presentar, iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, en materia de integración de órganos directivos relacionados con vivienda bajo el principio de paridad de género

Único. Se **reforma** el último párrafo de los artículos 170 y 210 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 170. ...

I. a IV. ...

Por cada vocal propietario se designará un suplente que actuará en caso de faltas temporales del propietario, debiendo tratarse de un funcionario con el rango inmediato inferior al del vocal propietario. En el caso de los representantes de las organizaciones de Trabajadores, la designación del suplente se hará en los términos de las disposiciones estatutarias aplicables. **Todos los nombramientos atenderán el principio de paridad de género.**

Artículo 210. ...

I. a III. ...

Por cada miembro de la Junta Directiva, se nombrará un suplente que actuará en caso de faltas temporales del propietario, debiendo tratarse de un funcionario con el rango inmediato inferior al del miembro propietario. **En todo caso, para la integración de este órgano de gobierno, deberá atenderse en lo máximo posible el principio de paridad de género.**

Transitorio

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

Notas

1 Juárez, B. Participación laboral de las mujeres en México alcanzó niveles históricos en 2022. *El Economista*, febrero 15, 2023, recuperado en <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Participacion-laboral-de-las-mujeres-en-Mexico-alcanzo-niveles-historicos-en-2022-20230215-0025html>

2 Brecha salarial de género, IMCO; recuperada en <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/#:~:text=En%202022%20la%20brecha%20de,una%20mujer%20recibe%2086%20pesos>; consultada el 20 de febrero de 2023.

3 Mercado laboral y brechas de género. México cómo vamos, recuperado en <https://mexicocomovamos.mx/mercado-laboral-y-genero/#semaforos>

4 La brecha salarial de género en el empleo formal ha disminuido de 2018 a 2021. Boletín número 04/2022, recuperado en <https://www.gob.mx/conasami/prensa/la-brecha-salarial-de-genero-en-el-empleo-formal-ha-disminuido-de-2018-a-2021>, consultado el 20 de febrero de 2023.

5 Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Recuperada en <https://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicananmx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

6 Mujeres en la Administración Pública Federal, IMCO. Recuperado en

https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/20210511_Mujeres-en-la-APF_ma%CC%81s-alla%CC%81-de-la-foto_Documento.pdf

7 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf

8 ¿En qué consiste la paridad de género?, recuperado en <https://www.mujeresyconstitucion.cl/comparte/en-que-consiste-la-paridad-de-genero/>

9 <https://onuhabitat.org.mx/index.php/mujeres-y-vivienda-adeuada#:~:text=La%20situaci%C3%B3n%20desfavorable%20en%20eJunio%2017%2C%202021>.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 23 de marzo de 2023.

Diputadas y diputados: Susana Cano González, Rodrigo Sánchez Zepeda, Yessenia Leticia Olua González, María de Jesús Rosete Sánchez, Juan Pablo Sánchez Rodríguez, Celestina Castillo Secundino, Gina Gerardina Campuzano González, Félix Durán Ruiz, Socorro Irma Andazola Gómez, Susana Prieto Terrazas, María Asención Álvarez Solís, Kevin Ángel Aguilar Piña, María Sierra Damián, Reynel Rodríguez Muñoz, Mariana Mancilla Cabrera, Carolina Beauregard Martínez, Janicie Contreras García, Ana Laura Sánchez Velázquez, Lilia Aguilar Gil, Rosalinda Domínguez Flores, José Luis Flores Pacheco, Martha Azucena Camacho Reynoso, Elva Agustina Vigil Hernández (rúbricas).