INICIATIVA QUE REFORMA EL ARTÍCULO 7°. DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, A CARGO DEL DIPUTADO RAÚL ÁLVAREZ VILLASEÑOR, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

Quién suscribe, el diputado Raúl Álvarez Villaseñor, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la LXVI Legislatura en la Cámara de Diputados, con fundamento en lo señalado en los artículos 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 la consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados la siguiente **iniciativa** con base en la siguiente.

Exposición de Motivos

El mercado laboral continúa siendo dominado por los hombres, mientras que las mujeres enfrentan desigualdad y discriminación que limitan su participación y dificultan su acceso a cargos directivos, obstaculizando así su desarrollo profesional. Ante esta situación, es necesario adoptar medidas legislativas que garanticen la paridad de género en las plantillas laborales y prohíban que a las mujeres se les nieguen cargos directivos por razones de género. Con ello, se fomentará un entorno laboral inclusivo que permita a las mujeres alcanzar su máximo potencial profesional.

Disparidad en el mercado laboral

La *Guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las actividades institucionales* , define a la igualdad sustantiva como “el acceso al **mismo trato y oportunidades** , para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.”[1]

En muchos casos la igualdad sustantiva no se lleva a cabo. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) durante el segundo trimestre de 2026 la población económicamente activa (PEA) en el país fue de 61.7 millones de personas, representando un crecimiento de 612 mil[2] frente a los 599 mil del segundo trimestre de 2025.[3] Sin embargo, la tasa de participación económica de hombres es de 74.1 por ciento frente y solo el 45.9 por ciento son mujeres,[4] lo cual representa una brecha de casi 30 puntos porcentuales. Cabe mencionar que la disparidad que existe entre la participación laboral de hombres y mujeres no es algo nuevo, según el Instituto Mexicano para la Competitividad (Imco) **entre 2005 y 2023 la participación en el mercado laboral de la mujer creció únicamente cinco puntos porcentuales** al pasar de 41 por ciento a 46 por ciento en dicho periodo de tiempo y se estima que **para que las mujeres alcancen la tasa de participación de los hombres les va a llevar 119 años** .[5] Ante los datos antes enunciados se concluye que la igualdad sustantiva en el mercado laboral tiene que ser reforzada debido a que no se les brindan las mismas oportunidades a las mujeres que a los hombres estos últimos tienen mayores probabilidades de ser contratados mientras que a las mujeres se les rezaga.

Para darle solución a esta problemática es importante tener claro que la genera. La disparidad respecto de la participación que existe en el mercado laboral de hombres y mujeres se debe a que estas últimas son discriminadas, segregadas y victimas de estereotipos de género que limitan sus derechos fundamentales, sobre todo en el ámbito laboral el cual no procura condiciones equitativas. Para la elaboración de esta iniciativa se solicitó un estudio al Centro de Estudios de Derecho e Investigaciones Parlamentarias (CEDIP) de la honorable Cámara de Diputados, con número de expediente 001/24, que señala lo siguiente:

> IV. Conclusiones...
>
> Tercera. En México, las mujeres enfrentan diversas barreras para acceder, permanecer y **crecer profesionalmente en el mercado laboral**. Entre otros aspectos culturales y socioeconómicos como los **estereotipos de género**, uno de los factores que más inciden en dicha problemática es la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae principalmente en ellas.

La consecuencia de un **mercado laboral que no procura condiciones equitativas es la subrepresentación de trabajadoras y su concentración en los empleos menos remunerados**.

Como lo señala el CEDIP las mujeres son víctimas de estereotipos de género que limitan su crecimiento laboral. Por su parte la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) se ha pronunciado respecto de esta problemática, en la siguiente tesis:

> **Igualdad y no discriminación por razón de género. El artículo 4.99 del Código Civil del estado de México no vulnera directa o indirectamente aquel derecho fundamental** (legislación vigente hasta el 3 de mayo de 2012).
>
> El precepto citado, al calificar a un cónyuge de culpable o inocente, no vulnera directamente el **derecho humano a la igualdad y no discriminación por razón de género,** reconocido en los artículos 1o. y 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al no hacer distinción alguna entre el varón y la mujer, y tampoco indirectamente, porque si bien los seres humanos, en razón de su estructura anatómica presentan una diferencia que permite identificarlos como hombre o mujer, lo cual ha conducido a considerar que hay dos sexos con los que las personas deben identificarse, y partir de ese dato biológico, se han establecido roles de género, con la idea de que hay ciertas capacidades, sentimientos y conductas que corresponden a los hombres y otras a las mujeres, **creando estereotipos de género relacionados con las características que social y culturalmente les han sido asignadas, los cuales pueden afectar a ambos sexos, no puede negarse que históricamente esos estereotipos han tenido un mayor efecto negativo en las mujeres, pues originan múltiples limitaciones** jurídicas, políticas y **económicas al adelanto de la mujer que por mucho tiempo derivaron en actos discriminatorios por razón de género**, los cuales si bien se han tratado de erradicar a través de diversas reformas constitucionales y legales, lo cierto es que **entre los estereotipos relacionados con los roles de género que deben abandonarse**, se

encuentra el **relativo a visualizar y limitar a la mujer a las tareas del hogar y cuidado de los hijos;** concepción que no es compatible con un sistema democrático en el que **debe imperar un principio de igualdad sustancial entre las personas sin importar el género o sexo al que pertenezcan, pues en el sistema constitucional mexicano el respeto a la dignidad inherente del ser humano constituye el vértice toral de todos los derechos humanos reconocidos por la Constitución Federal** …[6]

La postura de la SCJN converge con lo mencionado por el CEDIP al recalcar que **los estereotipos de género limitan principalmente a las mujeres en diversos ámbitos como el económico** ya que estos dictan que las mujeres deben de encargarse únicamente de las tareas del hogar de los hijos, lo cual violenta el principio de igualdad sustancial y violenta la dignidad humana la cual es la columna vertebral de todos los derechos humanos reconocidos en la Carta Magna.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 2 establece que todas las personas tienen los mismos derechos, sin discriminación y en el artículo 7 establece que todas las personas son iguales antes la ley y tienen derecho a ser protegidas contra la discriminación.[7] Sin embargo, en el ámbito laboral las mujeres son víctimas de estereotipos de género y se les niega un empleo solo por ser mujeres.

Para acabar con la problemática antes enunciada es fundamental luchar contra los estereotipos de género y promover la inclusión de las mujeres en la plantilla laboral hasta lograr que exista paridad de género en la empresa, incluidos los puestos de liderazgo.

Mujeres en los puestos de liderazgo

Los estereotipos de género y las condiciones desfavorables a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral también se traducen en una baja presencia de las mujeres en los puestos de liderazgo a tal grado que ningún país ha logrado alcanzar la igualdad de género en los centros de trabajo.[8]

En 2022 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) reportó que, a nivel mundial, México es el tercer país con menor presencia femenina en los consejos de administración de las empresas con una participación femenina de 12 por ciento, después de Estonia y Hungría con 10 por ciento, mientras que el promedio de los países miembros de la OCDE es de 30 por ciento.[9]

En el mismo año el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México señaló que **al incluir a las mujeres en los cargos directivos y en los consejos de administración se aumenta la productividad de la empresa, se disminuye el ausentismo y se promueve la competitividad de la empresa para atraer y retener talento** .[10]

Según el estudio Mujeres en las empresas 2024, realizado por el Imco, durante el 2023 la presencia de mujeres en los consejos de administración fue de 13 por ciento, si bien esto equivale un aumento de un punto porcentual respecto al 2022, la participación de mujeres continúa siendo baja y se encuentra 17 puntos porcentuales debajo del promedio

mundial.[11] Respecto a lo anterior Fernanda García Sánchez, coordinara de Mujer en la Economía del Imco, señala:

Si seguimos avanzando a este ritmo, el Imco estima que nos va a tomar 30 años llegar a la paridad de género en los consejos de administración, esto quiere decir que hasta el 2052 podremos esperar que 50 por ciento de mujeres consejeras y 50 por ciento de consejeros hombres.[12]

Otro punto para tomar en cuenta es que cuando existe baja representación femenina en el consejo de administración las mujeres tienden a ser subestimadas en la toma de decisiones por lo que al contar con mayor participación de las mujeres en los consejos se lograría reducir los sesgos de género e influir en la toma de decisiones.[13]

Sumado a lo anterior el Imco reporto que en el 2023 el 73 por ciento de las empresas no tuvieron mujeres en sus direcciones relevantes.[14]

Si agrupamos la participación femenina en los consejos de administración en los diversos sectores económicos el Imco reporta que en el 2023 el sector que tuvo mayor representación de mujeres en los consejos fue el de salud con 24 por ciento mientras que el sector de telecomunicaciones tuvo la participación más baja con 11 por ciento.[15]

Al respecto de las cifras antes enunciadas el Imco reporta que en general **las empresas pierden talento femenino en niveles de liderazgo directivo previo a la alta dirección** y explica que **para terminar con dicha exclusión es necesario que se diseñen estrategia que promuevan la inclusión de las mujeres en los puestos de liderazgo** .[16]

Ante este panorama la presidenta de la República, Claudia Sheinbaum Pardo, ha impulsado diversas acciones e iniciativas legislativas orientadas a fortalecer el principio de paridad de género, consolidar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y garantizar una mayor participación de las mujeres en los espacios de decisión y en la Administración Pública. Entre dichas acciones destaca la reforma constitucional en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género, aprobada por la H. Cámara de Diputados a principios de noviembre de 2024[17] y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de noviembre del mismo año.[18]

Esta reforma fortaleció el marco constitucional en materia de igualdad entre mujeres y hombres al establecer, entre otros aspectos, la obligación de observar el principio de paridad de género en la integración de la administración pública federal. Asimismo, incorporó disposiciones encaminadas a garantizar la igualdad salarial y reforzó los mecanismos institucionales para la investigación de delitos relacionados con la violencia de género, mediante la previsión de fiscalías especializadas en las entidades federativas.

De igual forma, la titular del Ejecutivo federal presentó una iniciativa de reforma a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de erradicación de la brecha salarial por razones de género. La reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 16 de diciembre de 2024,[19] Dicha reforma tiene como propósito fortalecer el principio de igualdad retributiva y garantizar que, a trabajo igual, corresponda salario igual, sin distinción por motivo de género. Con esta medida legislativa se busca avanzar en la eliminación de prácticas discriminatorias en materia salarial y establecer condiciones jurídicas que favorezcan una mayor igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

En este mismo sentido, la titular del Poder Ejecutivo federal creó, por primera vez en la historia de nuestro país, la Secretaría de las Mujeres,[20] como una dependencia de la Administración Pública Federal especializada en el diseño, coordinación e implementación de políticas públicas dirigidas a promover la igualdad sustantiva, prevenir la discriminación y fortalecer el ejercicio efectivo de los derechos de las mujeres.

Las acciones tomadas por el Gobierno Federal reflejan una agenda orientada no únicamente al reconocimiento formal de la igualdad y la paridad, sino también a la generación de condiciones institucionales que permitan hacer efectivos dichos principios. Sin embargo, el Imco señala:

- Las empresas implementen políticas que fomenten el crecimiento profesional de las mujeres en los cargos directivos.[21]

- Institucionalizar las políticas de inclusión para que se beneficien todas las trabajadoras mexicanas y se evite que las políticas de inclusión queden a discrecionalidad del jefe o jefa en turno.[22]

De los puntos antes mencionado se concluye que es fundamental crear políticas públicas dirigidas al sector privado que promuevan consejos de administración paritarios y que se incluya a mujeres en los puestos directivos.

Sumado a lo anterior, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer establece en el artículo 11 el derecho de las mujeres a tener las mismas oportunidades en el empleo.

> Artículo 11
>
> 1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: ...
>
> b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo,inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo; ...[23]

Además, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establece que el objetivo 5 es lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres para logar dicho objetivo establece las siguientes metas:

> 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo...
>
> 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de **oportunidades de liderazgo** a todos los niveles decisorios en la vida política, **económica** y pública...
>
> **5.a Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos** , así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
>
> 5.c **Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas** a todos los niveles.[24]

Para lograr lo establecido en los constructos internacionales antes mencionados, es fundamental que se implementen políticas públicas que promuevan la paridad de género en los consejos de administración y que las mujeres accedan a los cargos directivos.

Propuesta de solución

Actualmente, las mujeres enfrentan diversas formas de discriminación; una de ellas es la exclusión en el acceso a empleo y a cargos directivos en empresas y en los consejos de administración. Para solucionar esta problemática, la presente iniciativa propone que en la ley se establezca el 50 por ciento de la plantilla laboral esté integrada por mujeres y que se prohíba negar un cargo directivo a una persona un cargo directivo por razones de género.

Con la intención de una mejor ilustración de la propuesta de Reforma, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Texto Vigente	Propuesta
Artículo 7o.- En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales. **Sin correlativo.**	**Artículo 7o.-** En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos **y mínimo el cincuenta por ciento de la plantilla laboral debe estar integrada por mujeres.** En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos. No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales. **Se prohíbe que se le niegue el cargo de director, administrador o gerente a una persona por su género.**
	TRANSITORIOS. **PRIMERO**. El presente Decreto entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2027. **SEGUNDO.** Durante el periodo que transcurra del 1 de enero al 31 de agosto de 2027, las personas trabajadoras y empleadoras deberán ajustar los procesos de trabajo a los términos de este Decreto. **TERCERO.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentará los mecanismos que correspondan para vigilar el cumplimiento de la plantilla laboral paritaria. **CUARTO.** Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada del presente Decreto se realizarán con cargo al presupuesto asignado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que no se incrementará su presupuesto regularizable y no se autorizarán recursos adicionales para el presente ejercicio fiscal.

bernacion.gob.mx/portal

Por lo expuesto, se somete a consideración de esta honorable asamblea la siguiente iniciativa con proyecto de:

Decreto que reforma el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo

Único. Se reforma el artículo 7 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 7o. En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos **y mínimo el cincuenta por ciento de la planilla laboral debe estar integrada por mujeres.** En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del diez por ciento de los de la especialidad. El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable lo dispuesto en este artículo a los directores, administradores y gerentes generales. **Se prohíbe que se le niegue el cargo de director, administrador o gerente a una persona por su género.**

Transitorios

Primero . El presente decreto entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2027.

Segundo. Durante el periodo que transcurra del 1 de enero al 31 de agosto de 2027, las personas trabajadoras y empleadoras ajustarán la plantilla laboral paritaria a los términos de este Decreto.

Tercero. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentará los mecanismos que correspondan para vigilar el cumplimiento de la integración plantilla laboral paritaria.

Cuarto. Las erogaciones que se generen con motivo de la entrada del presente Decreto se realizarán con cargo al presupuesto asignado a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por lo que no se incrementará su presupuesto regularizable y no se autorizarán recursos adicionales para el presente ejercicio fiscal.

Notas

1 Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México, *Guía para la identificación de las acciones en materia de igualdad sustantiva a través de las Actividades Institucionales* , 2017 (en línea), https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Politicas/Guia_ClasificadorIgualdadSustantiva.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

2 Inegi, *Empleo y ocupación* , Julio 2026, (en línea), https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/ [consulta: 2 de septiembre de 2026).

3 Campos Montes, Israel. "Se ubica en 2.7 por ciento la tasa de desempleo en el segundo trimestre de 2026: Inegi". Diario de México, 25 de agosto de 2026 [en línea] https://www.diariodemexico.com/mi-nacion/se-ubica-en-27-tasa-desempleo-en-segundo-trimestre-2026-inegi [consulta: 2 de septiembre de 2026]

4 Inegi, *Empleo y ocupación* , Julio 2026, [en línea], https://www.inegi.org.mx/temas/empleo/ (consulta: 2 de septiembre de 2026).

5 Instituto Mexicano para la Competitividad, Instituto Nacional de las Mujeres y Organización de las Naciones Unidas Mujeres, *Datos y propuestas por la igualdad 2024* . Ciudad de México, marzo de 2024 [en línea] https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2024/03/Imco_Datos-y-propuestas- por-la-igualdad_VF.pdf [consulta: 2 de septiembre de 2026].

6 "Tesis: 1a. CCCVII/2014 (10a.)", con número de registro digital 2007339, Semanario Judicial de la Federación, instancia Primera Sala, Décima época, materias(s) constitucional, civil, tipo aislada (esta tesis se publicó el viernes 05 de septiembre de 2014 a las 09:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación

7 "Declaración Universal de Derechos Humanos", resolución 217 A (III) de la Asamblea General de las Naciones Unidas, París, Francia, 10 de diciembre de 1948 [en línea] https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

8 Instituto Mexicano para la Competitividad. *Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2024* . Ciudad de México, octubre de 2024 [en línea] https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Documento_Mujeres-en-las-empresas-2024.pdf [consulta: 2 de septiembre de 2026].

9 Instituto Mexicano para la Competitividad. *Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2023.* Ciudad de México, octubre de 2023 (en línea) https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

10 Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. *Investigación sobre los beneficios de implementar estrategias y políticas de diversidad e inclusión en los centros de trabajo empresariales* . Ciudad de México, (en línea) https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/investigacion-sobre-los-beneficios-de-implementar-estrategias-y-politicas-de-diversidad-e-inclusion-en-los-centros-de-trabajo-empresariales.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

11 Instituto Mexicano para la Competitividad. *Mujeres en las empresas 2024* , 7 de octubre de 2024, en línea, https://imco.org.mx/mujeres-en-las-empresas-2024/ (consulta: 2 de septiembre de 2026).

12 Meza, Elizabeth, "México alcanzará la paridad de género en consejos de administración hasta el 2052: Imco", *El Economista* , 3 de octubre de 2023, México (en línea), https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Mexico-alcanzara-la-paridad-de-genero-en-consejos-de-administracion-hasta-el-2052-Imco-202310030049.html (consulta: 2 de septiembre de 2026).

13 Instituto Mexicano para la Competitividad. Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2023. Ciudad de México, octubre de 2023 (en línea) https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

14 Instituto Mexicano para la Competitividad. Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2024. Ciudad de México, octubre de 2024 (en línea) https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Documento_Mujeres-en-las-empresas-2024.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

15 Instituto Mexicano para la Competitividad. *Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2024* . Ciudad de México, octubre de 2024 (en línea) https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Documento_Mujeres-en-las-empresas-2024.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

16 Instituto Mexicano para la Competitividad. Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2023. Ciudad de México, octubre de 2023 (en línea) https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf [consulta: 2 de septiembre de 2026].

17 Cámara de Diputados, "Gaceta Parlamentaria, año XXVII, número 6652, martes 5 de noviembre de 2024", *Gaceta Parlamentaria,* 5 de noviembre de 2024, [en línea], https://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/66/2024/nov/20241105-V.pdf [consulta: 2 de septiembre de 2026].

18 "Decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 4o., 21, 41, 73, 116, 122 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género", *Diario Oficial de la Federación,* Edición Vespertina, 15 de noviembre de 2024, [en línea], https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5743185&fecha=15/11/2024 [consulta: 2 de septiembre de 2026].

19 "Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, en materia de erradicación de la brecha salarial

por razones de género", *Diario Oficial de la Federación,* Edición Vespertina, 16 de diciembre de 2024, México (en línea) https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5745425&fecha=16/12/2024 [consulta: 2 de septiembre de 2026].

20 Secretaría de las Mujeres, "Creación de la Secretaría de las Mujeres, reconocimiento a la desigualdad histórica: Citlalli Hernández" *Boletín de prensa no. 009/2025* , Gobierno de México, 1 de febrero de 2025, México [en línea], https://www.gob.mx/mujeres/prensa/boletin-de-prensa-no-0009-2025 (consulta: 2 de septiembre de 2026).

21 Instituto Mexicano para la Competitividad. *Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2023.* Ciudad de México, octubre de 2023 (en línea) https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

22 Instituto Mexicano para la Competitividad. Mujeres en las empresas: Las brechas persisten. Principales resultados 2023. Ciudad de México, octubre de 2023 (en línea) https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

23 "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", *Organización de las Naciones Unidas,* resolución 34/180 de la Asamblea General, 18 de diciembre de 1979 [en línea], https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf [consulta: 2 de septiembre de 2026].

24 "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", *Organización de las Naciones Unidas* , resolución A/RES/70/1 de la Asamblea General, 25 de septiembre de 2015 (en línea), https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_es.pdf (consulta: 2 de septiembre de 2026).

Dado en el Palacio Legislativo de San Lázaro, 8 de septiembre de 2026.

Diputado Raúl Álvarez Villaseñor (rúbrica)