



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

«2020, año de Leona Vicario, Benemérita Madre de la Patria»

Honorable Asamblea:

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género y la de Estudios Legislativos, Primera, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 72 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, 85 numeral 2, inciso a.; 86; 89; 90 numeral 1, fracciones XIII y XXIX; 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en los diversos 113, 114, numerales 1 y 2; 117; 135, numeral 1, fracción I; 150; 162, numeral 1; 163, numeral 1, fracción I; 174, 177, numeral 1; 182, 183, 184, 186, 187, 188, 190, 191 y 212 del *Reglamento del Senado de la República*, somete a consideración de los integrantes de esta Honorable Asamblea el presente:

Dictamen

Para ello, estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera, hicieron uso de la siguiente:

Metodología

Estas Comisiones desarrollaron los trabajos correspondientes conforme al procedimiento que a continuación se describe:

I. En el apartado denominado **Antecedentes Legislativos**, se da cuenta del trámite del proceso legislativo de diez iniciativas que motivan al presente dictamen;

II. En el apartado **Objeto y descripción de las Iniciativas**, se exponen los objetivos y se hace una descripción de contenido, resumiendo las



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

teleologías, motivos y alcances de las iniciativas que fueron turnadas por la Presidencia de la Mesa Directiva;

III. En las **Consideraciones**, los integrantes de estas Comisiones Dictaminadoras exponen los razonamientos y argumentos relativos a las propuestas y, con base en esto, se sustenta el sentido del presente dictamen, y

IV. En el capítulo relativo al **Texto Normativo y Régimen Transitorio**, se plantea el Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, mismo que contiene el Proyecto de Decreto por el que se modifican la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, la Ley del Seguro Social, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de igualdad Salarial y no Discriminación entre Mujeres y Hombres.

I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

PRIMERO. El 18 de noviembre de 2020, el Senador Napoleón GÓMEZ URRUTIA del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional, presentó Iniciativa con proyecto de Decreto por el que se modifica el párrafo segundo



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

del artículo 81 y se adicionan el artículo 14 bis; un párrafo tercero al artículo 81 y el artículo 191 bis de la *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación* en materia de igualdad salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.

Para ello, con fundamento en el artículo 172, numeral 4 del *Reglamento del Senado de la República*, solicitó que se le diera el «**turno a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Primera, sin intervención en el Pleno**», a fin de que fuera «incorporada en el proyecto de dictamen que sobre el tema de referencia se encuentra próximo a discutirse».

SEGUNDO. En sesión ordinaria celebrada el 08 de noviembre de 2018, Senadoras y Senadores del GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO, presentaron Iniciativa con Proyecto de Decreto que reforma y adiciona 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*. Disponible en: [<https://bit.ly/32LA7vp>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-1P1A.-3020, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Primera»; recibíendose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social en la misma fecha.

TERCERO. En sesión ordinaria celebrada el 19 de marzo de 2019, la Senadora Alejandra LAGUNES SOTO RUIZ y el Senador Rogelio Israel ZAMORA GUZMÁN, del Grupo Parlamentario del Partido Verde Ecologista de México, presentaron Iniciativa con proyecto de decreto que reforma los artículos 2 y 86 y se adiciona un artículo 172 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*; y se reforman los artículos 29 y 34 de la *Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones*. Disponible en: [<https://bit.ly/33GICbH>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P1A.-2924, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera»; recibíendose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social en la misma data.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

CUARTO. En sesión ordinaria celebrada el 09 de abril de 2019, la Senadora Indira KEMPIS MARTÍNEZ, del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, presentó Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la *Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*, la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, la *Ley Federal del Trabajo*, la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, la *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres* y la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*. Disponible en: [<https://bit.ly/2ZOkHok>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P1A.-5876, determinó dictar como trámite el turnar: «a las Comisiones Unidas de Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos».

QUINTO. Mediante oficio DGPL-1P2A.-1484 fechado el 12 de septiembre de 2019, la Presidencia de la Mesa Directiva, comunicó a la Comisión de Trabajo la ampliación de turno de la iniciativa señalada en el antecedente anterior (Cuarto), para quedar en las «Comisiones Unidas de Para la Igualdad de Género; Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos»; recibíendose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 24 del mismo mes y año.

SEXTO. En sesión ordinaria celebrada el 10 de abril de 2019, la Senadora Nancy DE LA SIERRA ARÁMBURO, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, presentó Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional*; la *Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*; la *Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación*; y la *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*. Disponible en: [<https://bit.ly/3hLqMYM>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P1A.-6263, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos»; recibíendose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el mismo 10 de abril.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

SÉPTIMO. En sesión ordinaria celebrada el 29 de abril de 2019, Senadoras y Senadores con aval del GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL, presentaron Iniciativa con proyecto de decreto que reforma la fracción II del artículo 530 de la *Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: [<https://bit.ly/32LcEdR>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P1A.-8059, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera»; recibándose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social ese mismo día.

OCTAVO. En sesión ordinaria celebrada el 22 de enero de 2020, la Senadora Claudia RUIZ MASSIEU SALINAS, del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó Iniciativa con proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia de igualdad de género. Disponible en: [<https://bit.ly/2FI8WJa>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P2A.-931, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera»; recibándose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 11 de febrero de 2020.

NOVENO. En sesión ordinaria celebrada el 11 de febrero de 2020, la Senadora Rocío Adriana ABREU ARTIÑANO, del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional, presentó Iniciativa con proyecto de decreto por el que se adiciona un párrafo al artículo 86 de la *Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: [<https://bit.ly/2FO5Bbk>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P2A.-121, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Segunda»; recibándose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 13 de febrero de 2020.

DÉCIMO. En sesión ordinaria celebrada el 05 de agosto de 2020, el Senador Napoleón GÓMEZ URRUTIA del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Nacional, presentó Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan la fracción XI Ter del artículo 30, la Sección Sexta Bis con los artículos 37 Bis, 37 Ter y 37 Quáter de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* y se modifica el artículo 541 fracción V Bis de la *Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: [<https://bit.ly/3cugFGV>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-2P2A.-121, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Segunda»; recibiendo en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 13 de febrero de 2020.

UNDÉCIMO. En sesión ordinaria celebrada el 12 de agosto de 2020, las Senadoras y Senadores Gerardo NOVELO OSUNA, Martha Lucía MICHER CAMARENA, Gloria SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, José Luis PECH VÁRGUEZ, Arturo BOURS GRIFFITH, Citlalli HERNÁNDEZ MORA, Bertha Alicia CARAVEO CAMARENA, Soledad LUÉVANO CANTÚ, Aníbal OSTOA ORTEGA, Lilia Margarita VALDEZ MARTÍNEZ, María Antonia CÁRDENAS MARISCAL, Gricelda VALENCIA DE LA MORA, Ma. Guadalupe COVARRUBIAS CERVANTES, Blanca Estela PIÑA GUDIÑO, Martí BATRES GUADARRAMA, Ricardo AHUED BARDAHUIL, Antares Guadalupe VÁZQUEZ ALATORRE, Eva Eugenia GALAZ CALETTI, Ovidio PERALTA SUÁREZ, José Ramón ENRÍQUEZ HERRERA, Alejandro ARMENTA MIER, Juan José JIMÉNEZ YÁÑEZ y Casimiro MÉNDEZ ORTIZ, del Grupo Parlamentario Movimiento Regeneración Nacional, presentaron la Iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 40 de la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, los artículos 133, 164 y 994 de la *Ley Federal del Trabajo* y los artículos 15 y 251 de la *Ley del Seguro Social*. Disponible en: [<https://bit.ly/32N3aPj>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio CP2R2A.-2470, determinó dictar el siguiente trámite: «Túrnese a las comisiones unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Segunda»; recibiendo en la Comisión de Trabajo y Previsión Social en idéntica data.

DUODÉCIMO. El 14 de septiembre de 2020, por instrucciones de la Junta Directiva de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría Técnica, mediante oficio CTPS/010/20, solicitó a la Presidencia de la Mesa Directiva la



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

modificación de turno y ampliación del mismo, referentes a diversas iniciativas relacionadas con los temas que en este documento se dictaminan, a fin de que «el trabajo de la comisión —así como de diversas comisiones involucradas en los turnos que han sido dictados de manera conjunta— sea mucho más eficiente, congruente y expedita».

Tales reasignaciones de turno se solicitaron en los términos siguientes:

Asunto	Turno original	Turno solicitado
Proyecto de decreto que reforma y adiciona 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 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos Primera	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos Primera
Proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Comisiones Unidas de Para la Igualdad de Género; Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos Primera
Proyecto de decreto que reforma diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación; y la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal.	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos Primera
Asunto	Turno original	Turno solicitado
Proyecto de decreto que reforma los artículos 2 y 86 y se adiciona un artículo 172 Bis de la Ley Federal del Trabajo; y se reforman los artículos 29 y 34 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera	Sin modificación
Proyecto de decreto que reforma la fracción II del artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera	Sin modificación
Proyecto de decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social;	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Pública Federal, los artículos 133, 164 y 994 de la Ley Federal del Trabajo y los artículos 15 y 251 de la Ley del Seguro Social.	y de Estudios Legislativos, Segunda	de Estudios Legislativos, Primera
---	-------------------------------------	-----------------------------------

DÉCIMO TERCERO. El 15 de septiembre de 2020, por instrucciones de la Junta Directiva de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría Técnica, mediante oficio CTPS/011/20, en alcance al oficio CTPS/010/20, solicitó a la Presidencia de la Mesa Directiva incorporar dentro de las solicitudes efectuadas para rectificar el turno, la siguiente:

Asunto	Turno original	Turno solicitado
Proyecto de decreto por el que se adiciona un párrafo al artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y Estudios Legislativos Segunda	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

DÉCIMO CUARTO. El 21 de septiembre de 2020, la Comisión Para la Igualdad de Género, mediante oficio CPIG/068/2020, solicitó a la Presidencia de la Mesa Directiva la modificación de turno y ampliación de este, referentes a las iniciativas que en este documento se dictaminan, a fin de poder «participar en la dictaminación de todas las iniciativas en esta materia».

DÉCIMO QUINTO. El 22 de septiembre de 2020, la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-1P3A.-2321, comunicó a la Comisión de Trabajo «la rectificación de turno» de las iniciativas referidas en los antecedentes marcados como Undécimo y Duodécimo de este dictamen, «para quedar en las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Primera, para su análisis y dictamen».

DÉCIMO SEXTO. El 28 de septiembre de 2020, por instrucciones de la Junta Directiva de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría Técnica, mediante oficio CTPS/024/20, solicitó a la Presidencia de la Mesa Directiva la modificación de turno y ampliación de la iniciativa referida en el antecedente Noveno de este dictamen, en los términos siguientes:



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Asunto	Turno original	Turno solicitado
Proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan la fracción XI Ter del artículo 30, la Sección Sexta Bis con los artículos 37 Bis, 37 Ter y 37 Quáter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y se modifica el artículo 541 fracción V Bis de la Ley Federal del Trabajo.	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y Estudios Legislativos	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género y de Estudios Legislativos, Primera

DÉCIMO SÉPTIMO. El 29 de septiembre de 2020, la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-1P3A.-2321, comunicó a la Comisión de Trabajo «la rectificación de turno» de la iniciativa referida en el antecedente anterior (Décimo Sexto) de este dictamen, «para quedar en las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Primera, para su análisis y dictamen».

DÉCIMO OCTAVO. En sesión ordinaria celebrada el 07 de octubre de 2020, la Senadora Patricia MERCADO CASTRO del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano, presentó Iniciativa con proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*; de la *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria*; de la *Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; de la *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*; y de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. Disponible en: [<https://bit.ly/2Ux1zrS>].

La Presidencia de la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-1P34.-1864, determinó turnar a las «Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, para su análisis y dictamen y a la Comisión Para la Igualdad de Género, para que emita opinión»; recibándose en la Comisión de Trabajo y Previsión Social el 07 de octubre de 2020.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

DÉCIMO NOVENO. El 12 de noviembre de 2020, por instrucciones de la Junta Directiva de la Comisión de Trabajo y Previsión Social, la Secretaría Técnica, mediante oficio CTPS/059/2020, solicitó a la Presidencia de la Mesa Directiva la ampliación de turno de la iniciativa referida en el antecedente Décimo Séptimo de este dictamen, en los términos siguientes:

Asunto	Turno actual	Turno propuesto
Proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional; de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria; de la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal; y de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, con Opinión de la Comisión para la Igualdad de Género	Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos Primera

VIGÉSIMO. El 17 de noviembre de 2020, la Mesa Directiva, mediante oficio DGPL-1P3A.-2321, comunicó a la Comisión de Trabajo «la ampliación de turno» de la iniciativa referida en el antecedente anterior (Décimo Octavo) de este dictamen, «para quedar en las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Primera, para su análisis y dictamen».

VIGÉSIMO PRIMERO. Desde el 29 de septiembre de 2020 y hasta el 17 de noviembre del mismo año, tanto el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), como el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, por su propia cuenta, lo mismo que como integrantes participantes del Consejo Interinstitucional de la *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación*, así como las Secretarías de Gobernación y la de Hacienda y Crédito Público, por parte del Ejecutivo Federal, y diversas Senadoras y Senadores de la República, dirigieron escritos de opinión y



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

sugerencias para enriquecer el trabajo legislativo de estas Comisiones Dictaminadoras.

VIGÉSIMO SEGUNDO. El 14 de octubre de 2020, a las 17:00 hr., vía remota por la plataforma *Webex*, tuvo verificativo una reunión con las instituciones del Ejecutivo Federal mencionadas en el antecedente anterior (Vigésimo Primero), así como con Senadoras y Senadores integrantes de estas Comisiones Dictaminadoras, lo mismo que autoras y autores de las iniciativas de las que aquí se da cuenta, en la que se hicieron planteamientos puntuales para ser considerados en el proyecto de dictamen respectivo, en seguimiento a los acuerdos tomados por las Comisiones Unidas dictaminadoras involucradas en materia de Igualdad Salarial.

En síntesis, estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Primera, se avocaron al análisis y dictamen de once iniciativas presentadas por más de 50 Senadoras y Senadores pertenecientes a seis Grupos Parlamentarios, todas ellas en materia de (i) *Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*, (ii) *No Discriminación Laboral*, y (iii) *No Discriminación hacia las Mujeres*, que impactarían a 14 leyes, de las cuales, tres son leyes generales¹ y once son leyes federales².

II. OBJETO Y DESCRIPCIÓN DE LAS INICIATIVAS

En este apartado, se citan aquellos argumentos plasmados en las iniciativas que resultan no solo más relevantes, sino coincidentes con la visión que estas

¹ (i) *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, (ii) *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública*, y (iii) *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*.

² (i) *Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones*, (ii) *Ley del Instituto Nacional de las Mujeres*, (iii) *Ley del Seguro Social*, (iv) *Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal*, (v) *Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional*, (vi) *Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria*, (vii) *Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, (viii) *Ley Federal del Trabajo*, (ix) *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, (x) *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, y (xi) *Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación*.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Comisiones Unidas tienen sobre el particular, a fin de reproducirlas como posturas que sustentan el sentido del dictamen.

La propuesta del Senador GÓMEZ URRUTIA de MOVIMIENTO REGENERACIÓN NACIONAL relativa al Poder Judicial de la Federación señala:

Actualmente, en lo que va de esta LXIV Legislatura, existen diez iniciativas presentadas por más de 50 Senadoras y Senadores pertenecientes a seis Grupos Parlamentarios, todas ellas en materia de (i) *Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*, (ii) *No Discriminación Laboral*, y (iii) *No Discriminación hacia las Mujeres*, que impactarían a 13 leyes, de las cuales, tres son leyes generales¹ y diez son leyes federales².

Tales iniciativas han sido turnadas a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, Primera, a fin de ser dictaminadas para alcanzar la muy anhelada igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Las razones para arribar a una normatividad que concretice ese anhelo son múltiples, no solo desde la perspectiva de la justicia social, múltiples instrumentos internacionales, lo mismo que una pléyade de documentos emanados de organismos internacionales especializados en derechos de la mujer, derechos laborales y derechos sociales, dan cuenta de ello.

De ahí que resulte innecesario repetir lo que, de manera contundente, ya se ha dicho en cada una de esas iniciativas que han sido referidas, y esta iniciativa lo que pretende es dar elementos adicionales a los ahí vertidos, a fin de abonar en el debate que, a todas luces parece innecesario, a fin de construir sobre este tema.

Destacan los criterios judiciales que, a título de Jurisprudencia obligatoria y tesis aisladas, sostiene actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismos que se transcriben:

[...]

Tales criterios judiciales pueden sintetizarse de la forma siguiente, mismas que deberán orientar el trabajo de las Comisiones Unidas a las que ya me he referido, robusteciendo la *ratio essendi* del dictamen de mérito y —por consiguiente— del respectivo Decreto que del mismo habrá de emanar.

El bloque de constitucionalidad³ actual aplicable al tema del dictamen⁴ establece, por lo menos, cuatro obligaciones que tiene el Estado Mexicano:

1) Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de hacer posible la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y, en particular, para asegurar diferentes derechos, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres;

2) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de aquella contra todo acto de discriminación;

3) Condenar todas las formas de violencia contra la mujer y adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, implementando diversas acciones concretas, como abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia en su contra y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación, y

4) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar ese tipo de violencia.

De dichas obligaciones se desprende un par de ellas que resultan aplicables para este Congreso General, una **positiva**, para *modificar* y otra **negativa**, para *no discriminar al legislar*, las que pueden concretarse de la manera siguiente:



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

- (i) De manera *positiva*, modificar todas aquellas leyes secundarias que incluyan preceptos abiertamente discriminatorios, lo mismo que modos sutiles de discriminación, y
- (ii) De forma *negativa*, una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género.

Así, para analizar si una ley cumple o no con el derecho humano a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, debe considerarse que dicha discriminación puede ser directa e indirecta, para lo que habrá de considerarse que:

- (i) La directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado ilegítimo, y
- (ii) La indirecta se actualiza cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas.

De tal suerte que, «el análisis de los asuntos en los que exista alguna presunción sobre la existencia de cualquier tipo de discriminación contra la mujer debe realizarse desde una perspectiva de género, que implica cuestionar la neutralidad de los actos de autoridad y las normas, a pesar de estar realizados en una actitud neutral y escritas en un lenguaje "imparcial", y determinar si el enfoque jurídico formal resulta suficiente para lograr la igualdad».

En consecuencia, debe ponerse especial atención a la postura sostenida por nuestro Máximo Tribunal, en el sentido de que «la igualdad de género en el trabajo no es real», así como a su señalamiento de que resulta válido establecer normativamente diferencias que puedan presentarse en beneficio de las mujeres trabajadoras —plasmadas como tratos diferenciados en favor de estas—, tomando en consideración que, «en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales».

De tal forma que debe entenderse que, el trato diferenciado deberá ser lo suficientemente objetivo y razonable y no atentar directa o indirectamente contra la dignidad humana; de ahí que no debe tener por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades.

Y, derivado de todo lo hasta aquí dicho, ese Alto Tribunal reconoce las *acciones afirmativas (discriminación positiva)* en virtud de que «los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva», debiendo en consecuencia adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto, siempre que tales asimetrías previstas en formas de privilegios otorgados para ellas, tenga como teleología lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos.

Ante tal panorama —conformado por la visión jurídico/política de las personas legisladoras proponentes, así como de la respectiva que emana de los criterios judiciales en comentario—, se propone una modificación legal más que permitirá complementar a las iniciativas que deberán ser dictaminadas de manera inmediata, y que impacta ni más ni menos que al mismo Poder que sostiene tales criterios: el Poder Judicial de la Federación.

Cabe hacer mención que, para este punto, tratándose del trámite dado a la iniciativa, a fin de ser incorporada en este dictamen, las Codictaminadoras aplicaron —*mutatis mutandis*— el criterio plasmado en la Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 103/2007 de la Novena Época, sostenida por la Segunda



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 285, del Tomo XXV, junio de 2007 del SJF y su Gaceta, bajo el número de registro 172215, así como el contenido en la Tesis de Jurisprudencia P./J. 94/2001, de la Novena Época, sostenida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 438, del Tomo XIV, agosto de 2001 del SJF y su Gaceta, bajo el número de registro 188907.

La iniciativa de las Senadoras y los Senadores del GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO argumenta:

I. Uno de los mayores retos que persiste en nuestro país, como en el mundo, es el relativo a la discriminación salarial contra las mujeres, pues "por realizar un trabajo de igual valor, las mujeres siguen ganando menos que los hombres, y la disparidad de remuneración por motivos de género sigue existiendo"¹; es decir, a pesar que la participación en la economía, y el ingreso de las mujeres en el espacio laboral, ha ido en aumento, persiste la desprotección y precarización².

En ese sentido, según datos del III Foro Global Empresas por la igualdad de Género celebrado en 2016, el 72% de los hombres en edad de trabajar se encontraba empleado; en contraste, solo el 47% de las mujeres se encontraba laborando³, y, únicamente 22% "de los cargos gerenciales en las empresas son ocupados por mujeres y el 32 % ciento de las empresas no tienen mujeres ocupando estos cargos"⁴. Igualmente, en América Latina, 5 de cada 10 mujeres se encuentra fuera del mercado laboral⁵; y, sólo el 4.2% de las grandes empresas de la región cuentan con una mujer como directora general o presidenta⁶.

En México, de acuerdo con el documento *Pobreza y Género en México: hacia un sistema de indicadores*⁷, del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, la participación económica en los recursos del hogar de las mujeres -a pesar que, se reconoce, se incrementó entre 2010 y 2016⁸- es menor a la de los hombres; en 2016, "una tercera parte de los ingresos de los hogares provenían de las mujeres, sin importar si se trata de un hogar con jefatura en condición de pobreza o no, manteniendo esta composición desde 2010"⁹. Además, el referido Consejo, explica que, en México, "una mayor participación de las mujeres se asocia con menores niveles de pobreza, sobre todo en edades productivas"¹⁰.

Por otra parte, se estima que, a nivel mundial, la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres es del 22.9%¹¹, y, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, dicha disparidad es mayor para el caso de mujeres mejor remuneradas¹². De acuerdo con Wells Fargo, "la disparidad de remuneración favorece a los hombres en cada una de las etapas, y se agudiza a medida que los empleados escalan posiciones en la empresa"¹³.

Al respecto, en México, una mujer puede ganar hasta 30 % menos que un hombre por realizar el mismo trabajo. Según el Foro Económico Mundial, México ocupa el lugar número 128 de entre 144 países en términos de desigualdad de los salarios entre hombres y mujeres, y que según dicho organismo existen índices de mayor equidad entre países de África y Centroamérica.¹⁴

Lo anterior evidencia que, desafortunadamente, nuestro país presenta serios focos rojos en materia de prácticas discriminatorias contra la mujer, particularmente en lo relacionado con el ámbito laboral, en donde no sólo existe una persistencia en términos de violencia verbal, física y psicológica, sino que persiste una práctica generalizada tendiente a privilegiar los salarios masculinos por encima de los femeninos. Como señala Sonia M. Frías, investigadora titular del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Autónoma de México (UNAM): “A casi tres millones de mujeres (23% de las empleadas por cuenta ajena) nos han pagado menos que a un hombre que realiza las mismas actividades en el trabajo, hemos tenido menos oportunidades de ser ascendidas, y/o hemos recibido menos prestaciones.”¹⁵”

Ante esta situación, la Organización Internacional del Trabajo ha identificado las causas de la disparidad de remuneración entre mujeres y hombres¹⁶:

- Las mujeres suelen ser contratadas con un salario inferior al de los hombres, debido a los estereotipos existentes, basados en el arquetipo del hombre como sostén de la familia;
- A menor tiempo presencial -debido a las responsabilidades familiares-, menor remuneración, incluso, a pesar de cumplir con los resultados previstos por su trabajo;
- La penalización salarial de las mujeres por ser madres, ya que éstas ganan menos que las mujeres sin hijos, y, en muchos casos, “ausentarse del trabajo o adoptar fórmulas de trabajo flexible para poder ocuparse de algún familiar se traducen en gratificaciones inferiores o menos ascensos”¹⁷;
- Y, por último, “[l]as mujeres suelen ser reticentes a negociar en su favor”¹⁸ y pedir aumentos salariales, lo que “agrava la disparidad de remuneración entre ellas y los hombres”¹⁹.

[...]

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de *trabajo de igual valor* comprende que, cuando los hombres y las mujeres realizan un trabajo “que en general es del mismo valor, pero cuyo contenido es diferente, entraña responsabilidades disímiles, requiere competencias o calificaciones diferentes y se realiza en condiciones diferentes –pero que en general es de igual valor– la remuneración debiera ser la misma”²³. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo considera que dicho concepto “es crucial para eliminar la discriminación y promover la igualdad, pues las mujeres y los hombres suelen realizar trabajos diferentes, en condiciones diferentes, o incluso en establecimientos diferentes”²⁴; es decir, es de suma importancia el referido concepto, ya que las mujeres “siguen estando agrupadas en un número restringido de puestos de trabajo, y los empleos en los que predominan tienden a estar infravalorados”²⁵.

[...]

No obstante, frente a la falta de una interpretación conforme -esto es, constitucional y convencional- por parte del Poder Judicial de la Federación, resulta indispensable precisar los elementos necesarios para que los patrones fijen el valor de cada puesto de trabajo, y se asegure que el proceso carezca de sesgos²⁷; es decir, que “en función de una serie de criterios neutros, en particular, calificaciones y competencias, responsabilidades, esfuerzo y condiciones de trabajo”²⁸, los patrones garanticen el establecimiento de “remuneraciones iguales por trabajos de igual valor”²⁹.

Así, la presente iniciativa, pretende establecer en el texto legal, que, a fin de garantizar que a trabajo igual corresponda salario igual, los salarios se fijen con base en factores objetivos, en términos de lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo: las calificaciones, esto es, conocimientos profesionales, destreza y aptitudes para las relaciones interpersonales; los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos del patrón, con independencia del nivel jerárquico del empleo y del número de personas a cargo; y, las condiciones en que se realiza el trabajo, esto es, del entorno físico y el clima psicológico en que se realiza el trabajo.

Además, esta iniciativa pretende contribuir a eliminar la discriminación salarial de la mujer en su entorno laboral, no sólo sancionando las conductas que privilegien por razón de género a un trabajador sobre otro, sino obligando al patrón a reparar el daño ocasionado y estableciendo un mecanismo de monitoreo y vigilancia de



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

prácticas salariales y normas del trabajo que permita identificar patrones de discriminación para sancionarlos. La presente iniciativa propone lo siguiente:

1. Establecer una herramienta efectiva para que las mujeres puedan denunciar directamente y sin intermediarios los actos de discriminación salarial en el trabajo y obtener una reparación del daño; lo anterior, mediante la adición de un artículo 116 Bis, con lo que se busca otorgar una herramienta institucional efectiva, más allá de una disposición legal enunciativa o un principio que posteriormente pueda ser evadido.
2. Establecer la obligación de los Inspectores del Trabajo de monitorear permanentemente las prácticas salariales, para identificar actos de discriminación contra las mujeres, mediante una reforma al artículo 540.
3. Crear el Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, mismo que deberá contener informes detallados sobre prácticas discriminatorias y otras violaciones a las condiciones del trabajo contra las mujeres. Este Sistema, además de ser público y permitir identificar a los empleadores que cometen actos discriminatorios, servirá para darle un seguimiento puntual a los casos y denuncias, de modo que no queden en la impunidad, y se sancionen y corrijan estas prácticas.
4. Establecer tanto en la Ley Federal del Trabajo como en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, que los sueldos deberán fijarse con base en criterios objetivos, que tomen en consideración las calificaciones laborales, los esfuerzos mental y físico, las responsabilidades del cargo, y las condiciones en que se realiza el trabajo, esto es, el entorno físico y el ambiente psicológico en que se realiza el trabajo. Lo anterior, con fundamento en lo establecido por el Convenio sobre igualdad de remuneración de la Organización Internacional del Trabajo.³⁰

Por su parte, la iniciativa de la Senadora LAGUNES SOTO RUIZ y el Senador ZAMORA GUZMÁN señala:

[...]

Se puede decir que la violencia que viven las mujeres tiene su origen en roles y estereotipos socialmente establecidos y es a partir de estas construcciones que se puede propinar maltrato psicológico, emocional, económico o físico.

[...]

Concretar que hombres y mujeres sean iguales ante la ley representará entonces que ambos sexos y géneros gocen de sus derechos humanos en plenitud y condiciones de igualdad.

Dado que las brechas de desigualdad por motivos de género se manifiestan en todas las etapas y áreas de la vida, en los últimos años, se han incrementado el número de acciones encaminadas a visibilizarlas, comprenderlas y erradicarlas. De esta manera, se ha considerado como uno de los puntos clave para lograr la igualdad sustantiva el eliminar las desigualdades, incluida la de la brecha salarial que persiste entre mujeres y hombres.

[...]

A pesar de los múltiples preceptos jurídicos, en nuestro país existe un problema de brecha salarial entre las mujeres y hombres, realidad que se comparte con el resto del mundo, siendo que los países pobres son todavía más afectados por esta situación.

Aún en la Unión Europea, a pesar de ser de las regiones más avanzadas en materia de igualdad de género, el cálculo de la brecha salarial contempla diferencias de remuneración por hora de 16.2 % en promedio, mientras que en España es del 14.2 % en promedio.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Las cifras en México resultan alarmantes, ya que según un estudio realizado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) establece que "La brecha salarial de género persiste: con posiciones ocupacionales y escolaridad similares, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres".

A pesar de los múltiples preceptos que se encuentra en la norma, se requiere realizar la precisión de igualdad salarial en todos los ámbitos laborales, para enfatizar que a igual responsabilidad, le corresponde una retribución monetaria igual.

La brecha salarial persistente en México es un retroceso en materia de derechos y un lastre para la economía nacional. La discriminación expresada en salarios desiguales para las mujeres, quienes a pesar de tener iguales formaciones académicas y puestos de trabajo con el mismo nivel de responsabilidad, impacta el potencial económico y crecimiento de la mitad de la fuerza laboral del país.

...

En este sentido, existe una organización internacional sin fines de lucro denominada *Equal-Salary*, la cual certifica a las empresas por lograr la igualdad salarial. Esta certificación permite a las empresas, establecer una cultura de confianza y transparencia, aumenta la lealtad del personal, atrae nuevos talentos y muestra a la ciudadanía y sus clientes la imparcialidad con la que se conduce. Con su sello, se reconoce que en determinada entidad o institución se cumple con un pago igualitario a mujeres y hombres por el mismo trabajo y, en consecuencia, que se crean oportunidades de crecimiento y desarrollo para todas las personas. Este tipo de certificaciones permite a la ciudadanía conocer cuáles son las empresas que realmente respetan el derecho a la igualdad sustantiva.

Quienes suscribimos la presente propuesta creemos que ha llegado el momento de que el Estado participe también en la generación de un esquema de generación y publicación de información que permita eliminar la desigualdad en las percepciones económicas entre las mujeres y hombres de México, y que además informe a la ciudadanía sobre cuáles son aquellas empresas que cumplen con el principio de igualdad salarial.

En este mismo sentido, es de destacar que la igualdad salarial, se busca garantizar en las mejores prácticas globales con estrategias de transparencia y con el establecimiento de catálogos de datos de alta calidad y de carácter público, con el fin de entender mejor los factores que afectan a la persistencia de la brecha salarial de género.

Hablamos de "igualdad" y no de "equidad" en atención a la recomendación emitida en el 2006 a nuestro país por la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, misma que conmina "al Estado Parte que en sus planes y programas utilice sistemáticamente el término "igualdad"; lo anterior debido a que la "equidad" representa un paso preliminar para concretar la igualdad de hecho y derecho entre mujeres y hombres, es decir, de forma y fondo.

En el mismo tenor, la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la cual se encuentra certificado este Senado, define la "Desigualdad salarial" como "la brecha de desigualdad de género en el sector laboral se identifica como la diferencia entre el promedio de los ingresos totales masculinos y femeninos...".

[...]

La Senadora KEMPIS, a través de su iniciativa, sostiene principalmente que:
[...]

De lo expuesto a lo largo de esta exposición de motivos se desprende lo siguiente:



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

1. La brecha salarial de género mundial puede tardar aproximadamente 202 años en cerrarse. Específicamente en México, la brecha salarial es de 11.10%; en el ranking de los países de la OCDE, ocupa el lugar 50 en la brecha general y 122 en la económica.

2. En muchos países del mundo se han tomado medidas diversas para atacar este problema. En esta iniciativa se retoman dos de ellas.

3. La primera de ellas es prohibir a los empleadores averiguar el historial salarial de las personas que se encuentran en proceso de contratación en su centro de trabajo.

a. Ésto es importante porque esa práctica perpetúa la brecha salarial de género. En California y Massachusetts en Estados Unidos y en Puerto Rico cuentan actualmente con esa prohibición en su legislación.

b. En esta iniciativa, se toman como ejemplo esas legislaciones para prohibir a los empleadores preguntar directamente al aplicante o buscar por cualquier otro medio el salario actual o historial salarial de algún aplicante, independientemente de su género.

c. Esta medida se implementa a través de las reformas concretas a los artículos 2º, 133, fracción XIII Bis, y 994, fracciones IV y VII, de la Ley Federal del Trabajo, 6, fracción IV, y 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y 34-F, fracción V, inciso b), subinciso iii), de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres.

4. La segunda de ellas es relativa a transparentar si existe o no brecha salarial de género en los centros de trabajo, tanto en el sector privado como en los sectores público y social.

a. Ésto es importante porque la transparencia ha sido una medida que han tomado diversos países de la OCDE para atacar la brecha salarial, tales como Reino Unido. En Islandia se ha innovado con la emisión de certificaciones en igualdad de género obligatorias para las empresas con cierta cantidad de personal; esta medida es relevante porque contribuye a transparentar si existe o no brecha salarial de género en las empresas sin inmiscuirse en la información privada y datos personales, ya que si tienen o no certificado de igualdad de género bastará para saberlo.

b. En esta iniciativa, se toman como ejemplo esas legislaciones para instaurar un sistema obligatorio de emisión de Certificados en Igualdad de Género, a los que estarán obligados a tramitar todas las instituciones de los sectores público y social y todas las instituciones del sector privado con 25 o más empleados en promedio, al año. Además de los requisitos que comparten las anteriores instituciones, las que tengan 250 o más empleados y las de los sectores público y social deberán hacer pública la información relacionada con el salario de sus empleados, divididos por género y por nivel de su puesto o cargo, sin mencionar datos personales; ello, con el fin de mostrar al público en general si existen diferencias en el salario que perciben sus empleados por razón de género.

c. Esta medida se implementa a través de las reformas concretas a los artículos 34, fracción XI Bis, y 34-A a 34-M de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, 20 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 132, fracción XXIII Bis, y 994, fracción IV, de la Ley Federal del Trabajo, 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 7 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres y 70, fracción XVI Bis, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

La iniciativa de la Senadora DE LA SIERRA plantea lo siguiente:

La búsqueda por la igualdad entre hombres y mujeres ha sido una lucha histórica que ha tenido por objetivo alcanzar los mismos derechos —y obligaciones— en todos los ámbitos como el familiar, social, económico, político, entre otros. En la consecución de dicho objetivo, se han realizado esfuerzos importantes; por ejemplo, en el ámbito



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

político en México, se ha avanzado desde el voto a la mujer en 1953, hasta contar con la primera Legislatura paritaria en 2018.

Sin embargo, uno de los ámbitos en el que persiste la desigualdad entre mujeres y hombres es el económico, particularmente en el laboral, uno de los ámbitos en los que las mujeres se sienten más discriminadas. Si bien es un gran avance el número de mujeres que se han integrado al mundo laboral, con 20.8 millones de mujeres como parte de la Población Económicamente Activa en México, las condiciones bajo las que lo hacen no han sido las necesarias para una verdadera inclusión, ni favorables para su pleno desarrollo.

Entre 2011 y 2017, el CONAPRED recibió 2,528 quejas presentadas por mujeres, de las cuales, el 71% se encontraban relacionadas con actos de discriminación en el mundo laboral¹. La principal razón que argumentaron fue discriminación a las mujeres embarazadas y en segundo lugar la discriminación por razón de género. Esta discriminación laboral, se ha traducido en desigualdad salarial, pues una de las mayores barreras que persisten en este sector para lograr la igualdad sustantiva es la brecha salarial de género, que se refiere a la diferencia en el ingreso entre hombres y mujeres en trabajos de igual o similar valor, así como en menores prestaciones sociales.

Lamentablemente, que las mujeres ganen menos que los hombres, ha sido una tendencia generalizada en todo el mundo. De acuerdo con la ONU, con base en el promedio mundial, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre².

En México, la brecha salarial ha llevado a que los hombres ganen en promedio 34% más que las mujeres³, aun cuando la educación y el empleo son similares; mientras que en 2017, de acuerdo con ONU Mujeres, la brecha salarial entre hombres y mujeres fue del 23% a nivel mundial⁴; en tanto que en Europa, las mujeres ganan un 16% menos que los hombres⁵.

...

Con base en un análisis del Instituto Nacional de las Mujeres, un funcionario gana 20,000 pesos aproximadamente, mientras que una funcionaria gana 15,000 pesos⁷; lo que representa una diferencia salarial del 25%. En el caso de las trabajadoras domésticas la brecha resulta aún mayor, pues perciben un sueldo aproximado de 1,000 pesos; mientras que un trabajador doméstico percibe 5,000 en promedio; lo que es igual a una diferencia salarial del 80%.

...

Otros factores podemos encontrarlos en que el 60% de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector informal y el 69.7% de las mujeres aún realizan trabajo no remunerado en el hogar. También, la maternidad ha resultado un elemento que un gran número de empleadores consideran para mantener menores salarios al considerar una mayor rotación o tiempo de incapacidad del personal; condiciones que han provocado la precarización del empleo femenino. Aunado a lo anterior, conciliar la vida laboral y familiar resulta un gran reto para las mujeres, ya que, además, la desigualdad en las tareas del hogar y cuidado de los hijos, persiste.

...

En conclusión, se debe comprender la importancia de la paridad y de la igualdad salarial en dos vertientes:

1. Cerrar la brecha salarial resulta fundamental para el pleno desarrollo de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, ya que lograr el empoderamiento económico de las mujeres deriva en autonomía económica, que a su vez se traduce en una mayor libertad y mejor calidad de vida.
2. Para el crecimiento y desarrollo tanto económico como social de nuestro país, en tanto que es necesaria la contribución igualitaria de mujeres y hombres para la transformación efectiva no sólo de México, sino del mundo. Como lo dijo el Secretario General de las Naciones Unidas, Antonio Guterres, se calcula que "si las mujeres participan en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26% para el año 2025"⁸.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

México tiene un compromiso con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, misma que dentro de sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, en su objetivo número 5 busca alcanzar la Igualdad de Género, mientras que ello plantea la Reducción de las Desigualdades, y el número 8 tiene por objetivo el Trabajo Decente y Crecimiento Económico, particularmente su Meta 8.5, pretende "alcanzar la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor".

En el caso de la iniciativa presentada por las Senadoras y los Senadores con aval del GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL, esta sostiene que:

[...]

Sin embargo, a pesar de la vigencia de leyes y convenios internacionales que contemplan la existencia de la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo igual, la realidad es que en el mundo laboral de nuestro país no se cumple a cabalidad con esta disposición.

A nivel mundial, a pesar de los esfuerzos y llamados para revertir esta discriminación económica que sufren las mujeres, los avances y resultados no han sido suficientes.

Un reporte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a propósito del veinte aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, evento que reunió a un grupo de organizaciones de mujeres e instituciones de gobierno de todo el mundo para adoptar un programa ambicioso de promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, señala que las mujeres siguen padeciendo un gran nivel de discriminación y de desigualdad en el lugar de trabajo.

El reporte de la OIT dice que: "En el mundo, una mujer gana alrededor del 77 por ciento de lo que gana un hombre, y la disparidad se agudiza entre las mujeres de mayores ingresos. La OIT ha señalado que, sin medidas específicas, al ritmo actual, la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres no se logrará antes de 2086". [*]

La OIT considera a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres como el principio elemental que permitirá alcanzar la equidad salarial y la justicia remunerativa, en beneficio de cualquier trabajador o trabajadora, sin importar el sexo de la persona y determinándose de forma objetiva en base a su trabajo.

En su Informe Mundial sobre los Salarios 2018, la OIT señala que el tema de la disparidad salarial entre hombre y mujeres es un factor que da lugar a una de las mayores injusticias sociales de la actualidad.

El informe que recoge información de 70 países abarcando a casi el 80% de los empleados asalariados de todo el mundo, concluye que en casi todos los países existe disparidad salarial entre hombres y mujeres, y que el salario promedio de la mujer es un 20% inferior al del hombre en todo el mundo. [*]

Distintos reportes muestran que en nuestro país es bastante amplia la desigualdad salarial por género en comparación con el resto de las economías del mundo. Los resultados del Informe Mundial Brecha de Género 2017 del Foro Económico Mundial, colocan a México en el lugar número 125 de 144 países, en cuanto a la igualdad de salario por el mismo trabajo, demostrando un rezago considerable, si tomamos en cuenta la vigencia de convenios internacionales y el marco legal nacional que regula la igualdad salarial. [*]

Otros estudios realizados en nuestro país han confirmado y medido el nivel de la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Por ejemplo, en 2010, una investigación del Colegio de México arrojó que la brecha salarial de género en México era de 6%. [*]

Para dar a esta Soberanía una idea aproximada de las diferencias en las percepciones salariales entre mujeres y hombres en nuestro país, referiremos los datos sobre el salario diario asociado a trabajadores



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

asegurados en el IMSS. En enero de 2019, un hombre ganaba 390.85 pesos por día en promedio, mientras que una mujer percibía 341.26 pesos diarios. Es decir, una mujer gana en promedio 12.6% menos que los hombres. [*]

Por su parte, el Instituto Mexicano para la Competitividad, A. C., (IMCO), al hacer un comparativo en 2016 entre lo que perciben hombres y mujeres en algunas carreras como administración de empresas, derecho, ingenierías (industrial, electrónica y mecánica), medicina y carreras afines a la tecnología, identificó que por cada 100 pesos ganados por un hombre una mujer percibía 85 pesos (15% menos). A ese ritmo, el IMCO estima que la igualdad de género en cuanto a salarios se refiere se alcanzará en el año 2133, es decir, en más de un siglo. [*]

[...]

Con la reforma que se plantea, la PROFEDET se reafirmará como la instancia del Gobierno Federal que se encarga de proteger y hacer valer los derechos laborales de la clase trabajadora ante las instancias correspondientes.

[...]

La presente iniciativa pretende ampliar las facultades de la PROFEDET para seguir, de oficio, los casos de desigualdad salarial entre hombres y mujeres.

Actualmente, la Ley Federal del Trabajo prevé que la Procuraduría de la Defensa del Trabajo tenga entre otras funciones el interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato.

La iniciativa plantea agregar a las funciones de la Procuraduría consignadas en la fracción II, el seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley, en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombre por trabajo igual.

De esta forma, se le están dando atribuciones al Poder Ejecutivo para que se cumpla lo establecido en nuestra Constitución y en la ley en materia de igualdad salarial, procediendo la autoridad a que los patrones observen dicha disposición.

Mediante su iniciativa, la Senadora RUIZ MASSIEU señala que:

[...]

No obstante las disposiciones constitucionales y legales referidas, en nuestro país todavía existen relaciones de trabajo que no respetan el principio del pago salarial igual a quienes realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor, en ocasiones como resultado de prejuicios que deterioran la esfera de derechos de las mujeres trabajadoras.

...

El problema presente para la vigencia efectiva o auténtica aplicación del principio que nos ocupa es, conforme a los señalamientos de la Organización Internacional del Trabajo que "a pesar del aumento de las regulaciones con el fin de disminuir las discriminaciones laborales, éste continúa siendo un fenómeno persistente, (pues) las discriminaciones son un problema común en el lugar de trabajo. Mientras algunas formas de discriminación pueden haber caído, muchas se mantienen, y otras han adoptado nuevas formas o (son) menos visibles". Dicha organización ha apreciado también que en la actualidad persiste la discriminación a las mujeres en materia de relaciones de trabajo, que se expresan en mayores tasas de desempleo, trabajos con remuneraciones menores y limitaciones a la protección laboral por razones de género.

[...]

Se trata de modificaciones para propiciar una adecuada e indubitable interpretación del principio -como lo hemos reseñado- de que a trabajo igual corresponde salario igual; afirmar como parte de la función de inspección del trabajo la verificación del cumplimiento del principio aludido en todos los centros de trabajo; prever la sanción



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

correspondiente al incumplimiento de la norma tutelar de dicho principio; establecer el principio de colaboración de las autoridades locales del trabajo con la autoridad federal para el cumplimiento de las normas cuya reforma se plantea, y señalar los conflictos derivados de la aplicación de la prohibición prevista en la fracción XI del artículo 5º y del incumplimiento de lo dispuesto por el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, como cuestiones susceptibles de ventilarse en el procedimiento especial previsto en este ordenamiento.

[...]

La Senadora ABREU ARTIÑANO, expone que:

En el contexto histórico internacional, entre las décadas de los sesentas y ochentas tuvo lugar un fenómeno social denominado la segunda ola feminista, también conocido como de liberación de la mujer, el cual consistió en el desarrollo de diversas actividades políticas, culturales, sociales y económicas encabezadas principalmente de mujeres, esto, para sobreponerse a los obstáculos legales a los que se enfrentaba la igualdad entre géneros, así como a la desigualdad de facto existente en los usos y costumbres de la sociedad en temas como la sexualidad, los roles de familia, el acceso a un trabajo digno y remunerado, entre otros.

Este periodo de activismo, en el marco de la defensa de los derechos humanos de las mujeres, resultó como detonante y base para comenzar a visualizar avances respecto al reconocimiento al papel específico que ostenta la mujer en la sociedad, situación que permitió la gradual y ascendente incorporación de las mujeres al mercado laboral.

México, no fue ajeno a los esfuerzos colectivos a nivel mundial que se encaminaban a llevar a cabo un cambio de paradigma en cuanto a los derechos humanos de las mujeres, no obstante, este fenómeno social tuvo un mayor auge entrada la segunda mitad de los años noventa, teniendo como factor común la situación económica encarecida que imperaba en el país, más que por el reconocimiento del rol de la mujer, lo que exigió a miles a salir de sus hogares e incorporarse a la economía formal.

Bajo esta tesitura, la incorporación de las mujeres al mercado laboral en México resultó un proceso atropellado en el que las leyes, instituciones, empresas y propias trabajadoras no estaban listas dar cabida a este sector. Esta situación, propició modificaciones no solo en la realidad económica de nuestro país, sino también en el ámbito normativo. Lo anterior, condicionado por las particularidades de la nueva configuración del mercado laboral y la visión de género que se abría paso en la sociedad lo que desde entonces ha supuesto un reto para todos los agentes involucrados respecto a garantizar su plena incorporación, dadas las complicaciones que las mujeres encuentran cuando salen a buscar un trabajo en igualdad de condiciones.

Hoy en día podemos asegurar, después de ponderar los esfuerzos materializados provenientes de la sociedad aunados al trabajo conjunto de gobierno y sector empresarial, que se cuentan con un marco normativo con un cierto enfoque funcional que ha permitido el diseño de políticas públicas en pro del empoderamiento de la mujer, con la finalidad de dotar de múltiples herramientas para hacer más asequible el superar las numerosas dificultades que históricamente han encontrado en cuanto al desarrollo profesional en el mercado laboral. Sin embargo, aún existen contrariedades que subsanar; la brecha de salarios entre los géneros, razón de la presente iniciativa.

Para poder abordar este tema, es necesario tener conciencia de que en nuestro país las mujeres no enfrentan exclusivamente el problema de la violencia física, psicológica y/o sexual, sino que también sufren a diario de la desigualdad en el entorno laboral. De acuerdo con el informe "Brecha Mundial de Género 2017", que realiza el Foro Económico Mundial entre 144 países, México cayó 15 lugares respecto brecha que existe entre los géneros al pasar de la posición 66 a la 81 en tan sólo un año.¹



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Además, el estudio en comento establece que las mujeres mexicanas que trabajan ganan menos de la mitad que los hombres llevando a cabo las mismas actividades. Basta con observar lo siguiente, los ingresos estimados anuales de las mujeres se ubicaron en 11 mil 861 dólares, mientras que el de los hombres fue un poco más del doble, 23 mil 913 dólares.ⁱⁱ

Por último, se destaca que el 61.5 por ciento de las mujeres que trabajan lo hacen sin recibir pago alguno, mientras que en el caso de los hombres esta cifra es de 19.4 por ciento.ⁱⁱⁱ

Partiendo del Informe publicado por el Foro Económico Mundial, México implementar acciones tendientes a reducir de forma drástica las diferencias que existen entre los géneros, sobre todo en el ámbito económico, donde el país se ubicó en el sitio 120 en materia de fuerza laboral, y en el 107 en igualdad salarial.^{iv}

Ahora bien, analizando el indicador de Salario Diario Asociado a Trabajadores Asegurados en el Instituto Mexicano del Seguro Social, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), se puede encontrar que hasta el mes de septiembre del año 2017 el promedio nacional de percepciones de la población femenina fue de 305.4 pesos diarios, alrededor del 12 por ciento menos que los hombres, toda vez que ellos perciben 348.3 pesos diarios por las labores desempeñadas en sus centros de trabajo.^v

[...]

La numeralia coincide con los presentados por la directora de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), Gabriela Ramos, durante su participación en el Foro Forbes Mujeres Poderosas, donde destacó que en nuestro país la brecha laboral y salarial es resulta mayormente visible y palpable que en comparación con el resto de países de la OCDE.^{xi}

[...]

Es por ello que resulta necesario que se garantice en nuestro país el principio de igualdad salarial entre géneros consagrado en la Constitución, misma que establece la igualdad jurídica ante la ley entre ambos géneros, esto quiere decir que todas las personas, sin distinción alguna, tenemos los mismos derechos y obligaciones frente al Estado con una corresponsabilidad social.

En la actualidad las mujeres continúan encontrando problemáticas que dificultan el pleno goce de sus derechos humanos. La brecha salarial por motivos de género es una constante que se mantiene en el ámbito laboral mexicano.

Esta problemática se explica desde la discriminación que permea y sigue vigente en diversos ámbitos, como el familiar, el escolar, entre otros, generando roles y estereotipos que propician, a quienes deciden salir en busca de un empleo, la falta de oportunidades que les permitan encontrar un equilibrio entre la vida personal y profesional, poniendo es franco riesgo el desarrollo integral de las mujeres.

[...]

Asimismo, se debe de tener en cuenta que la igualdad de género y los derechos de la mujer son componentes primordiales para hacer frente al reto que se ha proyectado la comunidad internacional respecto del desarrollo mundial sostenible programado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), a fin de lograr un crecimiento integral a nivel individual y colectivo.^{xii}

En este sentido, la inclusión efectiva de la mujer al mercado laboral y la garantía de sus derechos fundamentales; como la remuneración equitativa no solo debe ser un asunto de equidad, sino de desarrollo, cuando todos los sectores de la sociedad se empoderan se enriquecen de esta situación, logrando así mejores condiciones de vida en general.

Al respecto, nuestro país se ha sumado a la agenda internacional en cuanto a la defensa de los derechos de las mujeres. Así, su cooperación se ha visto aceptada en el Comité de la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), organismo que promueve la adopción de disposiciones traducidas en acciones tendiente a eliminar la discriminación contra las mujeres en



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

todos los ámbitos; respecto a lo laboral, para reconocer el derecho al trabajo como un precepto personal; el derecho a acceder las mismas oportunidades laborales; el derecho al progreso por méritos, así como a la estabilidad; el derecho a la capacitación constante que desemboque en una formación profesional de calidad; la igualdad salarial por trabajo del mismo valor, entre otras.^{xiii}

...

Ejemplo de lo anterior es Islandia, que en el año 2018 dio un paso más para combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres, Este país europeo aprobó una reforma legislativa que lo posiciona como referente en el mundo en aplicar el Estándar de Salario Igualitario a todas las empresas con más de 25 empleados para asegurar que ofrecen el mismo salario por trabajos de igual valor.

Esto significa que las empresas están obligadas a probar que pagan el mismo salario a sus empleados, independientemente de su género, su etnia, su condición sexual o nacionalidad.

Islandia se caracteriza por encabezar desde hace varios años esfuerzos para reducir la brecha salarial. El gobierno durante un periodo solo exhortaba a las empresas a pagar igual a trabajadores y trabajadoras. No obstante, después de un análisis social y jurídico consideraron conveniente fortalecer esta situación para que se aplique con más fuerza; de lo contrario, el desequilibrio no desaparecerá en su totalidad.

Por ello, el gobierno islandés se fijó la meta de erradicar la brecha salarial entre hombres y mujeres para 2022, mediante el fortalecimiento de su legislación a partiendo del desarrollo e implementación de mecanismos de control en la distribución del salario.

Por su parte, el Senador GÓMEZ URRUTIA, expone que:

El 1 de junio de 2020 entró en vigor el Tratado México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), acuerdo con el que los estados firmantes se comprometieron, entre otras cosas, a adoptar y emplear legislaciones que contribuyan al crecimiento y desarrollo de una de las zonas económicas más importantes del mundo, Norteamérica.

Entre las diversas leyes que impulsó México para que pudiera entrar en vigor el T-MEC destaca la Nueva Reforma Laboral, que establece un sistema moderno de justicia laboral y la democratización de los sindicatos. Con esta ley se pretende proteger los derechos de las y los trabajadores. No obstante, el T-MEC exige garantizar plenamente los derechos en materia laboral, por lo que es necesario resolver una problemática que atenta con ellos y que cada vez es mayor en el estado mexicano: la discriminación y la desigualdad laboral.

La desigualdad en el mercado del trabajo hace referencia a las distintas condiciones de vida que existen entre individuos u hogares, mientras que la discriminación corresponde a la diferencia de trato entre dos personas. En los centros de trabajo establecidos en el país las y los trabajadores se ven impedidos para ascender de puesto u ocupar una vacante de nuevo ingreso, por distintas situaciones como: origen étnico o nacional, color de piel, cultura, género, edad, capacidades diferentes, condición socioeconómica, salud, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, preferencias sexuales, filiación política, estado civil, situación familiar, idioma, antecedentes penales, entre otros.

Un estudio realizado por la bolsa de trabajo OCCMundial, en 2017, entre personas en búsqueda de trabajo y personas activas laboralmente, reveló que, el 65% de los profesionistas mexicanos ha sufrido algún tipo de discriminación, el 47% indicó que la causa había sido por su edad; 20% por su apariencia física e imagen personal; 10% por su género; 8% por su condición socioeconómica; 7% por su cultura y 6% por su orientación sexual, lo que ha ocasionado que al 60% se le haya negado la contratación, mientras que al porcentaje restante que se encuentra activo laboralmente, al 20% no los han tomado en cuenta para una promoción, al 14% no los consideraran parte del equipo de trabajo y que el 6% haya sido víctima de *bullying* laboral (*mobbing*).



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

La ENADIS³ 2017, indica que el 20% de la población de 18 años y más declaró haber sido discriminada por alguna característica o condición personal. En México las personas mayores de 40 años suelen ser rechazados laboralmente, por lo que, al no tener oportunidades para desarrollarse en las áreas en las que son expertos, tienen que recurrir a trabajos independientes en donde no cuentan con seguridad social ni prestaciones básicas de ley. Con base en la ENOE⁴ durante el segundo trimestre de 2019 el 21.7% de los adultos mayores que viven solos y están ocupados no reciben prestaciones, mientras que la ENADID⁵ 2018 señala que su principal fuente de ingreso es la jubilación o pensión (36.7%), algún programa de gobierno (36.6%) y/o por su trabajo (34.4%), estos ingresos pueden ser complementarios.⁶

De acuerdo con el *New England Journal of Medicine* la edad más productiva en la vida del ser humano llega entre los 60 y 70 años, siendo los 70 y 80 años la segunda etapa más productiva y la tercera es de los 50 a los 60 años. Según el informe "Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe" revelado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en conjunto con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la elevada proporción del empleo independiente en este grupo de edad estaría relacionada con que los empleadores tienen preferencia por personas más jóvenes, lo que excluye a las personas mayores del empleo asalariado. Y en los casos en que, sí se contrata a personas de una edad mayor, la inserción se caracteriza por condiciones laborales precarias.

La discriminación por género sigue persistiendo en el país, pues las mujeres que se incorporan al mercado laboral continúan encontrándose en desventaja en relación con los hombres, aun cuando tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación, experiencia y desempeño. En 2018 3.5 millones de mujeres asalariadas mexicanas de 15 años y más, señalaron haber sufrido discriminación laboral sólo por ser mujeres, el 10.3% consideró haber tenido menores oportunidades de ascenso que un hombre, 9.2% declaró haber recibido menor salario que un hombre que desarrollaba el mismo trabajo o tenía el mismo puesto y a 5.8% le impidieron realizar ciertas funciones porque estaban "reservadas para los hombres".⁷ Asimismo, México se encuentra entre los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con un alto índice de desigualdad laboral por género, debido a que 60% de las mujeres trabajadoras carecen de protección social y derechos.

Los resultados de la ENADID 2017 señalan también que al menos 5 de cada 10 personas en México afirmaba haber sido discriminadas por su apariencia física, lo que se reflejaba en que 7 de cada 10 mexicanas y mexicanos de tez morena señalaba ocupar los puestos más bajos en su lugar de trabajo. Además, los resultados del Diagnóstico Nacional sobre Discriminación hacia personas LGBTI en México 2020, muestran que seis de cada diez integrantes de esta población consideró que su orientación sexual es un obstáculo para acceder a un empleo; 25% de quienes lo tienen señaló que el trato era malo y muy malo; 43% indicó que vive hostigamiento y acoso constante en su lugar de trabajo debido a su identidad de género u orientación sexual y 78% refirió la discriminación por esos motivos ha perjudicado su desarrollo profesional y laboral.

México ha procurado establecer una legislación incluyente, que garantice la igualdad, por ejemplo, el artículo segundo de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación es claro estableciendo que, es el Estado quien se debe encargar de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.

...

Mientras que el artículo cuarto de la misma ley, estipula la prohibición de toda practica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Sin embargo, en la práctica las y los trabajadores que padecen esta grave falta de derecho se encuentran con un vacío procedimental inmediato, eficaz y ágil que les garantice la igualdad laboral.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Estados Unidos, por su parte, cuenta con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés). Esta Comisión es responsable de hacer cumplir las leyes federales que establecen que es ilegal discriminar a un solicitante de empleo o a un empleado por su raza, color de piel, religión, sexo (incluido el embarazo), origen nacional, edad (mayores de 40 años), discapacidad o información genética. Además de que contempla la ilegalidad de discriminar a una persona por haber previamente denunciado un caso de discriminación, presentado cargos por discriminación o participado en una investigación o causa sobre discriminación laboral.

La función principal de esta Comisión en Estados Unidos es, evaluar de manera justa y precisa los alegatos de la acusación, recabar la información de ambas partes y luego emitir un fallo. Si se considera que ha habido discriminación, se buscará llegar a un acuerdo, si esto no se logra, entonces la Comisión tiene la facultad de interponer una demanda para proteger los derechos de las personas y el interés del público.

En el caso de México, existe el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Conapred), el cual tiene por objeto prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional, y coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Federal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Recientemente, se cuestionó la labor del Conapred en el cumplimiento de sus objetivos, en virtud de las cifras elevadas de discriminación que persisten en el país. Ante ello, es bueno recordar la importancia que tienen las instituciones para el establecimiento de una democracia. El politólogo estadounidense Nelson W. POLSBY consideraba a las "instituciones" como aquellas esferas capaces de moldear y transformar las propuestas de cualquier fuente de decisión (MARCH & OLSEN, 2006, pág. 7). Frederick C. TURNER y John D. MARTZ (1997) han analizado el caso de América Latina, donde la confianza de los ciudadanos en las instituciones resulta un factor esencial para la consolidación de la democracia. Ludolfo PARAMIO (1999) argumenta que la identificación partidaria y la confianza en las instituciones son condiciones para el buen funcionamiento de la democracia. Resulta imperativo que lo que se basa en la ideología política, sino de consolidar un estado de derecho con instituciones fuertes y operativas que haga frente a las necesidades de las y los ciudadanos.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación requiere de una participación aún más activa en el entorno social, para que los datos que proporcionan respecto a las cifras de discriminación en el país, reflejen la intención de querer erradicarla y no solo se queden como una estadística más.

Ahora bien, lo que esta iniciativa propone es reformar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, con el objetivo de crear la Comisión Reguladora de Igualdad de Oportunidades Laborales (CRIOL), la cual será un organismo que dependa del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

La Comisión Reguladora de Igualdad de Oportunidades Laborales, será el organismo encargado de conocer en primera instancia los actos de discriminación hacia toda persona en el territorio mexicano que, en busca de un empleo o como empleado en busca de un ascenso laboral, padezca de algún tipo de discriminación por su origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, capacidades diferentes, condición social, económica, de salud, religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, preferencias sexuales, filiación política, estado civil, situación familiar, idioma, antecedentes penales, entre otros.

La Comisión Reguladora de Igualdad de Oportunidades Laborales, en su oficina central trabajará como un órgano colegiado, integrado por la o el presidente del Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, por el o la representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ante la Junta de Gobierno del Consejo y por el o la representante del Instituto Nacional de las Mujeres ante la Junta de Gobierno del Consejo, quienes coordinarán los trabajos de las oficinas de campo.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

La Comisión tendrá su oficina central en la Ciudad de México y se buscará el acercamiento de los procedimientos, en oficinas de campo ubicadas de manera estratégica en cada estado de la República, quienes conocerán de los casos de discriminación y resolverán para garantizar los derechos de las y los ciudadanos. Además, la Comisión se coordinará con el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de trabajar en una agenda conjunta para el cumplimiento de sus objetivos, pudiendo incluso instalar sus oficinas de campo en las sedes locales de los Centros de Conciliación y Registro Laboral.

En el caso del grupo de Senadoras y Senadores del GRUPO PARLAMENTARIO MOVIMIENTO REGENERACIÓN NACIONAL, señala en su Iniciativa que:

La consolidación de un modelo de desarrollo sustentable no puede ser entendido fuera de un esquema de igualdad de género y, en este sentido, se debe reconocer que, en México, aún persisten muchas dimensiones de la vida social en las que es necesario avanzar para instaurar la perspectiva de género como un eje transversal en las instituciones gubernamentales y de la sociedad en su conjunto.

Entre una de las dimensiones a destacar, se encuentra la relativa a la brecha de desigualdad salarial entre mujeres y hombres que, hasta la fecha, oscila alrededor de 15.6 %³, a pesar de lo establecido desde el año de 1917 en el apartado A, fracción VII, del artículo 123 constitucional y, de similar forma, desde 1960 en la fracción V, del apartado B, de ese mismo artículo; apartados en donde se consagra el principio de igualdad salarial entre la mujer y el hombre³.

Diversas investigaciones sobre la brecha de desigualdad salarial entre mujeres y hombres en México mencionan que, independientemente del aumento en participación laboral de las mujeres, permanecen las diferencias salariales por sexo, las cuales se mantienen por niveles educativos y se incrementan con la edad³. Asimismo, estas investigaciones concluyen que es posible sostener que existen condiciones para la implementación de políticas que fomenten una mayor igualdad de género en las remuneraciones, dado que la eliminación de la discriminación reduciría la desigualdad salarial en aproximadamente 85%.⁴ Merece mencionarse que trabajos académicos realizados en Estados Unidos advierten una situación similar:

...

Reducir la brecha salarial, entre mujeres y hombres, es una tarea de vital importancia para las sociedades contemporáneas y requiere del esfuerzo de todos los actores políticos, económicos y de medidas que aborden de forma integral las causas que generan estas brechas salariales. Al respecto podemos advertir que en diversos países del mundo se han realizado acciones legislativas para combatir la brecha de desigualdad salarial entre la mujer y el hombre; por el ejemplo, en Estados Unidos se publicó en 1963 "*The Equal Pay Act*" y, en esta línea, entre la lista de países con acciones legislativas tendientes a prohibir la discriminación salarial entre mujeres y hombres podemos encontrar a Australia, Alemania, Islandia, Panamá y Finlandia.

En este sentido, se identifica dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 que es de interés del ejecutivo federal en turno promover la recuperación sostenible de los salarios y la eliminación de la brecha salarial de género, vinculando el ingreso laboral a las ganancias en productividad a través de la asesoría en aspectos técnicos de negociación y contratación colectiva.³ En esta misma línea, la estrategia planteada por el ejecutivo se alinea con la meta "5 a" de los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas que establece que los Estados parte deberán emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos³, así como con la meta 8.5 que establece que, para 2030, los estados parte deben lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo digno y decente⁴ para todos los hombres y mujeres, lo cual incluye a las y los jóvenes, así como a las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Asimismo, se sugieren modificaciones de forma en el uso del lenguaje en las reformas propuestas cuyo fin es la transformación de los usos del lenguaje y la manera en la que se construyen los mensajes hacia la sociedad, con el objetivo de introducir en la sociedad nuevas formas de comunicación, más incluyentes, afines a las nuevas y diversas realidades de las mujeres y hombres del siglo XXI.

Por lo tanto, es obligación de las y los legisladores trabajar para la aplicación del principio de igualdad de remuneración para mujeres y hombres de conformidad con el artículo 123 constitucional. Por lo que un primer paso para erradicar la desigualdad salarial por motivos de discriminación de género debe darse en dirección a su prohibición y sanción.

[...]

Ayudar a visibilizar y darle relevancia a una problemática estructural de discriminación en las relaciones laborales en México.

Impulsar la modificación de sus reglamentos internos para facultar a sus inspectores del trabajo para vigilar que se cumpla con el principio de igualdad salarial entre la mujer y el hombre.

Así mismo, las experiencias internacionales en la materia, nos permite advertir que la prohibición de la discriminación mediante acciones legislativas es un instrumento útil para avanzar en el estrechamiento de la brecha de desigual salario.

[...]

Por último, la iniciativa presentada por la Senadora Patricia MERCADO, del GRUPO PARLAMENTARIO MOVIMIENTO CIUDADANO, señala que:

[...]

4. Desafíos de la legislación actual

De acuerdo con lo que se ha afirmado, es patente que reconocer los derechos en la ley no basta para que éstos se traduzcan en la realidad concreta de las personas, las familias y los centros de trabajo.

Durante largo tiempo, la igualdad salarial ha sido un tema que se ha dirimido en gran medida los centros de trabajo, en las instancias de conciliación, en el diálogo sindical o en tribunales, a partir de las demandas de mujeres u organizaciones contra empleadores por la presunta discriminación en el empleo, hasta antes de que se empezara a abordar como un problema estructural.

A partir de estas experiencias, muchas mujeres trabajadoras, activistas, sindicalistas, académicas, han desarrollado una enorme tarea para incidir en el ámbito público y frente a las empresas para poner de relieve la causa de la igualdad. Y es gracias a ellas que en muchas latitudes se han dado decisiones trascendentes para dar la razón a muchas quejas, pero lo más interesante es que se ha logrado retirar poco a poco esas capas acumuladas de opacidad que recubren la realidad de la remuneración.

La igualdad de remuneración es sin duda un tema de interés global hoy en día, inclusive la experiencia en los países desarrollados ha desechado la idea de que las brechas se vayan a resolver simplemente por medio del crecimiento de las economías; por ejemplo, países con una posición privilegiada en la economía global como Japón o Corea del Sur presentan brechas salariales de 24 y 34%, respectivamente.

El continente que más ha desarrollado instrumentos legales para hacer efectivo el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor ha sido Europa. Gracias a iniciativas que han avanzado en el ámbito de la Unión Europea, pero también a la incidencia de organizaciones y sindicatos, existen avances considerables en instrumentos como la transparencia salarial en países como Islandia, Suiza, Alemania, Reino Unido, Irlanda,



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Noruega, España o Finlandia. Son de destacar los avances para diseñar instrumentos normativos en otras regiones como Canadá, Australia, Nueva Zelanda, Panamá o Jordania, entre otros.

Los Estados que integran la Unión Europea hoy cuentan con una ley común (una Directiva, como se denomina en el ámbito comunitario) para guiar sus políticas de igualdad, en la cual se retoman las resoluciones judiciales:

"De conformidad con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable".³⁰

Esta Directiva ha guiado los esfuerzos de los Estados miembros para atender el problema de la igualdad de remuneración.

Además, la estrategia para lograr la igualdad de remuneración en la Unión Europea se ha caracterizado por la flexibilidad, a fin de que los países adopten diversos esquemas que puedan ser efectivos de acuerdo a sus propias circunstancias y posibilidades. En 2014, la Comisión Europea emitió una recomendación para que cada Estado estableciera al menos un instrumento de igualdad salarial entre los siguientes: 1) derechos para trabajadores a solicitar información sobre las remuneraciones de acuerdo al género; 2) la obligación de los empleadores para reportar los niveles de remuneración; 3) la obligación de los empleadores para realizar auditorías de remuneración, y 4) la adopción de medidas para que la igualdad de remuneración se discuta en mecanismos de negociación entre trabajadores y empleadores.³¹

Hacer una reforma que haga optativa la publicación de los indicadores de igualdad salarial no parece ser, por sí misma, una fórmula que asegure el cumplimiento de la norma. Es interesante que según un análisis de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en la implementación de la transparencia salarial, en Dinamarca, las instituciones privadas cumplieron más que las públicas con las disposiciones para presentar los reportes y auditorías sobre igualdad salarial, mientras que en Finlandia ocurrió lo contrario. El diseño administrativo y la cultura de recursos humanos parecen tener un efecto significativo en la capacidad para llevar adelante la igualdad salarial.³²

Debido a que la fijación de salarios en el sector público federal en México se encuentra establecida con claridad en diversas leyes y a partir de ellas se desarrolla cotidianamente en las decisiones de las áreas involucradas, comenzar esta tarea en el sector público puede darse de forma coherente y ordenada mediante una modificación integral de las normas que regulan las remuneraciones.

En el ámbito jurisdiccional mexicano no existe un cúmulo significativo de sentencias, tesis u otras resoluciones sobre casos sobre la igualdad de remuneración que nos permita entender detalladamente el rezago en el ejercicio pleno de este derecho; menos aún en el sector público. Este vacío se debe al marco que ha confinado los conflictos laborales a su resolución entre ambas partes (personas trabajadoras y sus empleadores), y ante los órganos tripartitos de conciliación y arbitraje, en el sector privado, y al complejo sistema del sector público derivado del estatuto particular del apartado B del artículo 123 constitucional.

Las recientes reformas para un nuevo modelo de justicia laboral, con un horizonte más largo de implementación y puesta en marcha, podrían servir para una mayor exigibilidad del derecho a la igualdad de remuneración por parte de las personas trabajadoras. Este aspecto, empero, al corresponder a otro ámbito, el de la justicia laboral, no será objeto de la presente iniciativa, que apunta al cumplimiento de la igualdad salarial desde y hacia la estructura de la administración pública federal.

En este sentido, sería deseable que haya un mayor avance del tema de la igualdad de remuneración en el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, que es la instancia que, de acuerdo con el artículo 123, apartado B,



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

fracción XII de la CPEUM, corresponde resolver “los conflictos individuales, colectivos o intersindicales” en las relaciones entre los Poderes de la Unión y sus trabajadores.

Según lo que estipula la fracción XIII del apartado citado anteriormente, existen excepciones a la legislación laboral de trabajadores al servicio del Estado por las características propias de sus funciones: “militares, marinos, personal del servicio exterior, agentes del Ministerio Público, peritos y los miembros de las instituciones policiales, se regirán por sus propias leyes”, las cuales tienen su propia lógica administrativa y jurídica para la fijación de los salarios.

5. Perspectivas de solución

En los últimos años, el tema de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor ha cobrado una gran relevancia en el ámbito internacional, a la luz de las investigaciones y estudios, así como de la incidencia de la sociedad civil organizada para visibilizar los obstáculos que se interponen en el camino de las mujeres hacia la igualdad en el ámbito del trabajo.

De especial importancia es la Resolución del Consejo de Derechos Humanos de la ONU, que insta a los Estados a que,

“a) Promulguen o fortalezcan y apliquen leyes y reglamentos u otras medidas equivalentes que respeten el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor en los sectores público y privado como medida decisiva para eliminar la desigualdad salarial por razón de género; y proporcionen a este respecto mecanismos eficaces de reparación y acceso a la justicia en caso de incumplimiento, en particular mecanismos de solución de controversias justos y accesibles;

b) Promuevan la aplicación de políticas de igualdad de remuneración, mediante, por ejemplo, el diálogo social, la negociación colectiva, evaluaciones objetivas y evaluaciones de los puestos de trabajo neutras en cuanto al género, campañas de concienciación, el análisis y la transparencia de la remuneración y auditorías de género en la remuneración, así como la certificación y el examen de las prácticas de remuneración y las condiciones de trabajo y el aumento de la disponibilidad de datos desglosados por sexo y análisis sobre la desigualdad salarial por razón de género;

(...)

e) Se esfuercen por establecer o reforzar sistemas de protección social inclusivos que tengan en cuenta el género y fijen unos niveles mínimos, a fin de garantizar el pleno acceso de todas las personas, sin discriminación de ningún tipo, a la protección social, y adopten medidas para aumentar progresivamente el grado de protección, entre otros medios facilitando la transición del trabajo informal al formal;

f) Adopten todas las medidas apropiadas para hacer frente a la disparidad y la reducción salariales que sufren muchas mujeres cuando tienen hijos, por ejemplo promoviendo la licencia parental y de paternidad y la utilización de esta por los hombres, entre otras formas mediante la licencia remunerada y no transferible asignada específicamente al padre, y garantizando que dicha licencia esté vinculada a la disponibilidad de servicios e instalaciones de guarda de niños asequibles, accesibles, inclusivos y de calidad, en particular servicios para la primera infancia y servicios extraescolares para niños y adolescentes, y garanticen una transición fluida de los padres en su reincorporación al mercado laboral;

g) Eliminen la segregación ocupacional basada en los obstáculos estructurales, los estereotipos de género y las normas sociales negativas promoviendo la igualdad de acceso de la mujer a los mercados de trabajo, la educación y la capacitación, así como su participación en ellos, apoyando a las mujeres y las niñas con el fin de diversificar sus opciones educativas y ocupacionales en nuevos ámbitos y sectores económicos en crecimiento, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas y la tecnología de la información y las comunicaciones, y reconociendo el valor de los sectores que tienen un elevado número de mujeres trabajadoras;

(...)



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

n) Promuevan medidas innovadoras para lograr la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sobre la base del trabajo realizado y que impliquen a los empleadores y los sindicatos, como programas de certificación de la igualdad de remuneración, clasificaciones y evaluaciones de los puestos de trabajo, normas de remuneración, políticas de contratación pública, programas destinados a garantizar la transparencia salarial, la capacitación y los métodos de evaluación de los puestos de trabajo neutros en cuanto al género, con vías de recurso, campañas en pro de oportunidades de desarrollo profesional y otras medidas similares...".³³

Derivado de esto, la Asamblea General de la ONU asumió el pendiente de involucrar a los Estados en la solución de esta problemática, y declaró el 18 de septiembre como el Día de la igualdad salarial a nivel mundial a partir de 2020.

En este sentido es que presentar una propuesta para cerrar la brecha en la Administración Pública Federal atiende este llamado de la ONU para brindar una respuesta integral que involucre a diversos sectores.

Un aspecto destacable es que las mujeres con trabajo remunerado en el sector público aportan una proporción importante del ingreso de sus hogares o, en ocasiones, el total. En el contexto de la contingencia por el COVID-19, las mujeres trabajadoras han sido particularmente afectadas durante la pandemia debido a los recortes de los programas de apoyo que el gobierno federal implementó. De acuerdo con datos de la Secretaría de Hacienda, el Programa de Apoyo de Hijos de Madres Trabajadoras —que reemplazó al programa de Estancias Infantiles— gastó 601 millones 434 mil pesos entre enero y junio de 2020, lo que representa una disminución de 49.2% real frente al mismo periodo de 2019, a pesar de que son un grupo de alta vulnerabilidad.

De igual forma, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público señala que el Programa de Atención a la Salud y Medicamentos Gratuitos a la Población no afiliada a la Seguridad Social ha ejercido 36 mil 920 millones de pesos durante enero-junio de 2020, lo que ha implicado una reducción de 12.2% en términos reales frente al ejercido en igual lapso de 2019. Este programa fue el que reemplazó al Seguro Popular a través de la creación del Instituto de Salud para el Bienestar (Insabi). Asimismo, en el Programa de Apoyo de Hijos de Madres Trabajadoras se ha gastado 601 millones 434 mil pesos durante enero-junio de 2020, lo que implicó una reducción de 49.2% real frente a igual lapso de 2019. Este programa reemplazó al programa de Estancias Infantiles que ofrecía guarderías gratuitas a las mujeres que laboraban en la informalidad.³⁴

En los hogares compartidos, esto puede significar un retroceso en los pequeños avances hacia la corresponsabilidad, y obligar a que muchas mujeres recurran a emplearse en la informalidad, es decir, sin derechos laborales ni seguridad social, o permanecer en el desempleo y aumentar de esta forma su dependencia con respecto a otros integrantes de sus familias.

La fuerza laboral de las mujeres en el sector público, además, puede generar una regresión en cuanto a la estabilidad y las prestaciones que en particular brindan las condiciones de empleo en este sector. Esto es algo que ya es motivo de preocupación global, ante las reacciones de diversos gobiernos a los problemas financieros derivados de la actual situación:

“En primer lugar, el sector público es un empleador importante, y proteger todos los trabajos, tanto públicos como privados, es una prioridad en este momento. El Banco Mundial estima que en el mundo los empleados del sector público representan alrededor del 15 % del total de trabajadores y el 30% de los trabajadores asalariados (i). Cualquier recorte en los empleos o los salarios de una parte tan grande de la fuerza laboral podría tener un impacto significativo en los medios de subsistencia, dependiendo del contexto del país. La prima salarial del sector público está también sesgada contra las mujeres y los trabajadores menos cualificados; por tanto, los recortes salariales de forma generalizada tendrán repercusiones desproporcionadas en grupos que necesitan mayor protección”.³⁵

¿Cuál ha sido la tendencia de las brechas salariales en el sector público en los años recientes? Existen ya algunos estudios que indican múltiples avances y desafíos.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

En cuanto al Índice de discriminación salarial, que mide las diferencias de salarios por hora trabajada para la población ocupada considerando el nivel educativo, el sector "actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales" por lo general presenta uno de los valores más bajos en comparación con otros sectores en el periodo 2010-2019. Sin embargo, hay una alta variación en el indicador de este sector que va desde valores positivos 3.9% en 2016 hasta -5.9 en 2018. Esta volatilidad, que seguramente se explica por un gran número de factores económicos, políticos y administrativos que desconocemos, es una razón más para establecer una estructura de salarios más ordenada y estable en el sector público de acuerdo al principio de igualdad.³⁶

Si bien el indicador citado anteriormente abarca un universo más amplio que la administración pública federal y sólo toma en cuenta una variable, la educación, para establecer las diferencias, nos permite ver que la brecha es menos pronunciada en el sector público y, por lo tanto, cerrarla en el mediano plazo es un objetivo asequible. Mediante la acción coordinada de las autoridades, es posible cerrar más rápidamente la brecha de remuneración que en cualquier otro sector, si se plantean metas y acciones, si se asume la prioridad del Estado para poner en práctica los compromisos para la justicia y la igualdad de género.

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado en el sector público ha tenido una tendencia ascendente. Las estadísticas del INEGI muestran un aumento sostenido de la población ocupada en el sector "actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales", al pasar en el sexenio anterior de 36.6% en 2012 a 38.2% en 2018. En 2020 la participación en el sector es de 40.3%, cifra cercana al millón de mujeres.³⁷

El Plan Nacional de Desarrollo habla, dentro del Eje III. Economía, en el apartado de "Impulsar la reactivación económica, el mercado interno y el empleo" que:

"(U)na de las tareas centrales del actual gobierno federal es impulsar la reactivación económica y lograr que la economía vuelva a crecer a tasas aceptables. Para ello se requiere, en primer lugar, del fortalecimiento del mercado interno, lo que se conseguirá con una política de recuperación salarial y una estrategia de creación masiva de empleos productivos, permanentes y bien remunerados. Hoy en día más de la mitad de la población económicamente activa permanece en el sector informal, la mayor parte con ingresos por debajo de la línea de pobreza y sin prestaciones laborales".³⁸

Es así que la presente administración tiene a la remuneración como uno de sus objetivos estratégicos para la reactivación económica, y este principio también es retomado con mayor amplitud en el Plan Nacional de Igualdad para este sexenio.

No puede omitirse mencionar el antecedente con que se cuenta en el Gobierno Federal por medio de la Norma Mexicana Nmx-R-025-Scfi-2015 en igualdad laboral y no discriminación, que es a grandes rasgos:

"(U)n mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores.

Esta certificación 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 deberán recibir una auditoría de tercera parte, para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos 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".³⁹



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

De esta manera, la experiencia con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 es una referencia indispensable para la actuación de las autoridades en la implementación detallada de una iniciativa, al identificar las áreas de oportunidad y mejores prácticas que permitan una acción estratégica.

6. Propuesta de reforma

De acuerdo con lo dicho anteriormente, la reforma para establecer plenamente la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en la administración pública federal se desarrolla los siguientes criterios:

Transversalidad, ya que revisión exhaustiva de las complejas disposiciones legales que establecen las remuneraciones en el sector público

Escalabilidad, pues los procesos y herramientas pueden adaptarse y utilizarse para otros conjuntos de personas trabajadoras para las que posteriormente se beneficie con la aplicación del principio de igualdad de remuneración

Progresividad, pues aspira al cumplimiento de los derechos que beneficie a un mayor número de personas en cualquier situación de desventaja y discriminación, sin perjudicar a las demás.

Viabilidad, pues considera etapas lógicas del proceso de implementación para materializar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, de acuerdo a metas y objetivos.

Coordinación interinstitucional, pues establece acciones conjuntas de diagnóstico, evaluación y definición de lineamientos por parte de las autoridades corresponsables de la implementación de esta reforma, y de éstas con las autoridades que deberán efectuar en la práctica.

Precisión, para modificar las normas pertinentes que materialicen el principio de igualdad de remuneración, e ir más allá de la mera enunciación de los derechos y obligaciones en abstracto.

Flexibilidad, pues permite que las autoridades corresponsables tomen las decisiones que consideren pertinentes en el proceso de implementación.

Sistematicidad, a fin de mantener la coherencia del orden jurídico, en especial al tratarse de un tema que es objeto de diversas leyes.

Es importante mencionar que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres ya incluye disposiciones comunes para todas las autoridades en diversos temas de igualdad en el trabajo, en especial en el artículo 34:

[...]

Sin embargo, hay dos problemas en la redacción actual esta ley: primero en la definición de igualdad sustantiva, que incluye aspectos laborales y "las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas"; en lo que corresponde a administración pública, sólo se especifica la igualdad en la contratación, y no la remuneración.

Se vuelve necesario, por lo tanto, definir la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor como un principio eje de la ley, en el artículo 6º, y además considerar separadamente a las condiciones de trabajo, que implican un acuerdo entre las partes patronal y trabajadora en los términos de diversas leyes y a la remuneración, que se brinda independientemente del tipo de relación o contrato, como se ha dicho.

En cuanto a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, ésta regula las relaciones dentro de un universo limitado, que es el de las y los trabajadores de base, con exclusión de ciertos grupos que se regulan en otras leyes pues dispone:

[...]



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Dado que la igualdad de salario o sueldo está establecida en el artículo 33 "(e) sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos", no es necesario introducir en esta Ley el principio, sino prevenir que otros componentes de la remuneración puedan permitir diferencias.

Un área de intervención posible es la de los cargos directivos. Los mandos medios o superiores actualmente elevan su remuneración por el nivel de responsabilidad jerárquica, que se refiere al personal a su cargo y a la posición que ocupa dentro de la institución. Sin embargo, el concepto del marco de derechos que señala la OIT va más allá de esta definición, al propugnar por una noción de nivel de responsabilidades, es decir, de acuerdo a las materias que abarca la función y las tareas a desempeñar.

El aspecto de los ascensos es fundamental para evitar que las brechas de género tengan un impacto sobre las trayectorias de las trabajadoras, por lo que se propone reforzar que la antigüedad para efectos de escalafón no considere negativamente las interrupciones por embarazo, maternidad, cuidados y demás responsabilidades familiares. Asimismo, para que sobre la prima que se paga por antigüedad no tenga efecto cualquier forma de interrupción debida a responsabilidades familiares

Se propone incluir la transparencia salarial obligatoria para las autoridades en la Administración Pública Federal a las que aplica esta reforma. A pesar de los esfuerzos que se han hecho para hacer certificaciones en empresas privadas, el problema de la certificación voluntaria puede convertirse en un proceso donde predomine el cumplimiento del trámite. Es positivo que la certificación incida en un mayor prestigio de las empresas, con lo cual puede mejorar sus negocios tanto con clientes como con socios, proveedores, etcétera. Sin embargo, la transparencia es una herramienta que también puede favorecer a las personas trabajadoras, al poner a su alcance información fidedigna sobre las opciones de empleo, y con ello puestos más atractivos, justos en donde se respeta la igualdad de remuneración. Con mayor razón, tratándose del sector público, donde la obligación del Estado hacia sus trabajadoras y trabajadores no sólo es un asunto del interés público, sino un mandato democrático, por lo que las autoridades deben poner el ejemplo, y administrar los recursos del erario con los que pagan a su personal con el máximo compromiso hacia los derechos reconocidos.

Es importante aclarar que esta iniciativa no se enfoca en las personas trabajadoras del servicio exterior, magisterio, fuerzas de seguridad y defensa, puesto que tienen sus propias regulaciones y sistemas, que deberían tratarse por separado en reformas legislativas en diálogo con los sectores respectivos, donde se consideren las normas particulares sobre la remuneración de sus recursos humanos, y que no sería posible modificar en esta propuesta con normas generales sin generar distorsiones legales y administrativas. De esta forma se puede evitar que las diferencias en las remuneraciones que provengan de factores objetivos justificados, como el servicio de carrera o las evaluaciones, de acuerdo con los requisitos de las normas, puedan anularse.

Según el Artículo Vigésimo Primero Transitorio del Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2018, el Ejecutivo Federal deberá instituir las Unidades de Género de la Administración Pública Federal en un plazo de 60 días naturales a partir de la entrada en vigor del Decreto, por lo cual en el régimen transitorio se considera la formación de estas instancias en caso de que no se haya realizado, para su inclusión en el proceso de implementación y aplicación.

7. Conclusión

En la planeación de la política económica, es crucial contar con instrumentos que faciliten la toma de decisiones y que se enfoquen a un uso eficiente de los recursos públicos. Por eso es que en esta iniciativa el elemento central es el desarrollo de una herramienta para medir, diagnosticar y evaluar las brechas dentro de



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

diversas instituciones. El uso de las tecnologías de información y comunicación, accesibilidad y protección de datos

Eventualmente, esta herramienta podría ser adoptada por otras instituciones públicas mediante convenios, si así lo deciden las mismas en sus respectivas atribuciones mediante reformas legislativas o decisiones administrativas, o bien en caso de que se extienda la certificación a empresas que participan en adquisiciones, arrendamientos y servicios del sector público, para lo cual la herramienta podría ser replicable.

Debido a la pandemia por COVID-19, que se retroalimenta con la crisis económica vigente, las perspectivas para las mujeres no son muy positivas. Según estimaciones del INEGI, la participación de las mujeres en el mercado laboral habría disminuido de 45 a 39 por ciento entre marzo y julio, pues la proporción de mujeres en actividades llamadas esenciales es menor, y muchas laboran en el sector terciario. En julio, 6.5 millones de mujeres se encontraban fuera de la población económicamente activa, pero en busca de trabajo, lo que representa 57.5 por ciento del total de personas en esta situación.

En cuanto a las personas trabajadoras del hogar, unas 600 mil estarían actualmente sin trabajo, según una estimación de Nosotros con base en datos del INEGI. Esto representa más de una cuarta parte del total. La afiliación voluntaria ante el IMSS se encuentra estancada en poco más de 20 mil trabajadoras, alrededor de 1% del total.

De acuerdo con un estudio publicado por el Instituto Belisario Domínguez, los recursos asignados a servicios de cuidado públicos para población abierta y derechohabiente disminuyeron 17% de 2018 a 2019, y 11% de 2019 a 2020.³

Además, la precaria situación para muchas empresas y para el Estado puede significar una mayor informalidad, es decir, prescindir de prestaciones guarderías, soporte de cuidados y seguridad social, lo que implicaría un agravamiento para las mujeres de la crisis de bienestar derivada de la pandemia.

Por ello, consideramos que esta propuesta es de vital importancia en estos momentos, y es un instrumento que podría combinarse con otras políticas específicas para la emergencia, como un ingreso vital, para detener los múltiples perjuicios que pueden afectar de manera especial a las mujeres.

Igualdad salarial significa reconocer también el valor del trabajo no remunerado en el hogar y de cuidado que muchas mujeres siguen brindando mayoritariamente, a pesar de tener un empleo. Significa brindar una base adecuada para que se desarrolle la corresponsabilidad en las tareas del hogar y el trabajo de cuidado. Significa dar una perspectiva de calidad de vida en las etapas de madurez de las mujeres, para que los periodos de maternidad y de cuidados no tengan un impacto negativo en sus ahorros, su cotización en pensiones, su antigüedad y su trayectoria.

La presente iniciativa se concibe como una contribución enfocada especialmente en el sector público pero que podría ser considerada en conjunto en el proceso de discusión de un dictamen con las demás iniciativas que senadoras y senadores han presentado sobre este mismo tema.

III. CONSIDERACIONES

Como se mencionó *ab initio* del apartado anterior, en este dictamen se reprodujeron aquellos argumentos plasmados en las iniciativas que resultan

³ Lucía Pérez Frago, *Un diagnóstico de los servicios públicos de cuidado en México. Análisis demográfico, presupuestal y legislativo*, Instituto Belisario Domínguez, México, 2020.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

más relevantes, lo mismo que coincidentes con la visión que estas Comisiones Unidas tienen sobre el particular, por lo que estas dictaminadoras las reproducen en el apartado respectivo como posturas propias de las mismas, que sustentan el sentido del dictamen.

Pero adicionalmente, estas Comisiones destacan los criterios judiciales que, a título de Jurisprudencia obligatoria y tesis aisladas, sostiene actualmente la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mismos que se transcriben:

Tesis de Jurisprudencia 2a./J. 140/2019 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 607 del Libro 72, noviembre de 2019, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2020994. Con el rubro PENSIÓN POR JUBILACIÓN. LAS LEYES BUROCRÁTICAS QUE BENEFICIAN A LAS MUJERES AL ESTABLECER MENOS AÑOS DE SERVICIOS DE LOS EXIGIDOS A LOS HOMBRES PARA ACCEDER AL PORCENTAJE MÁXIMO DE AQUÉLLA, NO VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY, NI EL QUE ORDENA QUE A TRABAJO IGUAL CORRESPONDERÁ SALARIO IGUAL, SIN TENER EN CUENTA EL SEXO, PREVISTOS EN LOS ARTÍCULOS 40., PRIMER PÁRRAFO, Y 123, APARTADO B, FRACCIÓN V, DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL, RESPECTIVAMENTE, derivada de la contradicción de tesis 128/2019, cuyo contenido es el siguiente: Las leyes burocráticas que prevén un trato diferenciado en favor de la mujer trabajadora, en el sentido de que se le exigen menos años de servicios que a los hombres para obtener el máximo de una pensión de retiro, y la consecuente diferencia porcentual que se mantiene entre ambos sexos en un orden decreciente, resulta acorde con las diferencias que corresponden a cada uno, pues en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales, además, el hecho de que los roles sociales entre mujeres y hombres hayan evolucionado a fin de superar las diferencias existentes, no es razón para suponer que el trato diferenciado actualmente sea discriminatorio en perjuicio de los hombres, ya que los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva, pues la igualdad de género en el trabajo no es real, y el mercado de trabajo está diseñado en una estructura económica y de relaciones laborales jurídicas en las que la vida familiar de las personas no está incluida. Consecuentemente, esa asimetría en los años de servicio exigidos para la obtención del porcentaje máximo de una pensión entre mujeres y hombres –en favor de las primeras– no viola el primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Federal que establece que "La mujer y el hombre son iguales ante la ley", pues el privilegio que se otorga aspira a lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos. Asimismo, las legislaciones burocráticas referidas tampoco violan el principio que recoge la fracción V del artículo 123, apartado B, constitucional, en el sentido de que "A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo", toda vez que en lo único que reside la desigualdad es en el tiempo laborable exigido y no en el monto del salario base con el cual se otorga la pensión, ya que el trabajador queda en condiciones de aspirar al porcentaje máximo de esa prestación de seguridad social, pero para ello debe acumular más años de servicios que la trabajadora.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

Tesis de Jurisprudencia 1a./J. 30/2017 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 789 del Libro 41, abril de 2017, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2014099. Con el rubro DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 40. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. Motivada por reiteración, cuyo contenido es el siguiente: Al disponer el citado precepto constitucional, el derecho humano a la igualdad entre el varón y la mujer, establece una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, esto es, frente a la ley deben ser tratados por igual, es decir, busca garantizar la igualdad de oportunidades para que la mujer intervenga activamente en la vida social, económica, política y jurídica del país, sin distinción alguna por causa de su sexo, dada su calidad de persona; y también comprende la igualdad con el varón en el ejercicio de sus derechos y en el cumplimiento de responsabilidades. En ese sentido, la pretensión de elevar a la mujer al mismo plano de igualdad que el varón, estuvo precedida por el trato discriminatorio que a aquella se le daba en las legislaciones secundarias, federales y locales, que le impedían participar activamente en las dimensiones anotadas y asumir, al igual que el varón, tareas de responsabilidad social pública. Así, la reforma al artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, da la pauta para modificar todas aquellas leyes secundarias que incluían modos sutiles de discriminación. Por otro lado, el marco jurídico relativo a este derecho humano desde la perspectiva convencional del sistema universal, comprende los artículos 1 y 2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como 2, 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y desde el sistema convencional interamericano destacan el preámbulo y el artículo II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Tesis 1a. CCCVI/2014 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 579 del Libro 10, septiembre de 2014, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2007338. Con el rubro IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR CUESTIONES DE GÉNERO. PARA ANALIZAR SI UNA LEY CUMPLE CON ESTE DERECHO FUNDAMENTAL, DEBE TENERSE EN CUENTA QUE LA DISCRIMINACIÓN PUEDE SER DIRECTA E INDIRECTA, cuyo contenido es el siguiente: Para analizar si una ley ordinaria cumple o no con el derecho humano a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, reconocido en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual se robustece con el numeral 4o., párrafo primero, de la propia Constitución, debe considerarse que dicha discriminación puede ser directa e indirecta. La directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado ilegítimo; mientras que la indirecta se actualiza cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas. Así, el legislador debe evitar el dictado de leyes que puedan crear una situación de discriminación de jure o de facto. Por tanto, al realizar el análisis en cuestión, debe verificarse que tanto el hombre como la mujer tengan las mismas oportunidades y posibilidades de obtener iguales resultados y, para ello, no siempre basta con que la ley garantice un trato idéntico, sino que, en ocasiones, deben



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

tenerse en cuenta las diferencias biológicas que hay entre ellos y las que la cultura y la sociedad han creado para determinar si el trato que establece la ley para uno y otra es o no discriminatorio, considerando que en ciertas circunstancias será necesario que no haya un trato idéntico precisamente para equilibrar sus diferencias; sin embargo, en esos casos, el trato diferenciado deberá ser lo suficientemente objetivo y razonable y no atentar directa o indirectamente contra la dignidad humana; de ahí que no debe tener por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades.

Tesis 1a. XLII/2014 (10a.) de la Décima Época, sostenida por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 662 del Libro 3, febrero de 2014, Tomo I de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2005533. Con el rubro IGUALDAD JURÍDICA SUSTANTIVA O DE HECHO. FUNDAMENTO NORMATIVO DE LAS MEDIDAS TENDENTES A LOGRARLA, cuyo contenido es el siguiente: La igualdad sustantiva, cuyo objetivo consiste en la consecución de la igualdad de hecho y no meramente de derecho entre los diferentes grupos sociales y sus integrantes en relación con el resto de la población, tiene sustento normativo tanto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en diversos preceptos de tratados internacionales ratificados por México que regulan la aplicación del principio de igualdad jurídica. El artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen que los Estados deberán adoptar cualquier tipo de medidas, incluidas las legislativas, para respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluido el de igualdad, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Por su parte, los artículos 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señalan que los Estados parte del tratado se comprometen a respetar y garantizar los derechos previstos en la misma, incluido el principio de igualdad, lo cual implica que se deberán llevar a cabo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para el efectivo goce y ejercicio de tales derechos. Adicionalmente, estos lineamientos generales sobre la necesidad de adoptar medidas positivas para hacer efectivos los derechos humanos se ven complementados por tratados internacionales cuya materia es específica. Por ejemplo, por lo que hace a las mujeres como grupo social sujeto a vulnerabilidad, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. En ambos tratados se prohíbe la discriminación contra la mujer y se mandata expresamente que los Estados deberán tomar todas las acciones apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno y libre ejercicio de los derechos de la mujer, tales como llevar a cabo las medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad por conducto de los tribunales nacionales y de otras instituciones públicas.

Tales criterios judiciales pueden sintetizarse de la forma siguiente, misma que orienta el trabajo de estas Comisiones Unidas, robusteciendo la *ratio*



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

essendi de este dictamen y —por consiguiente— del respectivo Decreto que del mismo habrá de emanar.

El bloque de constitucionalidad⁴ actual aplicable al tema del dictamen⁵ establece, por lo menos, cuatro obligaciones con los que cuenta el Estado Mexicano:

1) Adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de hacer posible la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y, en particular, para asegurar diferentes derechos, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres;

2) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de aquélla contra todo acto de discriminación;

3) Condenar todas las formas de violencia contra la mujer y adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, implementando diversas acciones concretas, como abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia en su

⁴ Se trata de un término que concibe a la «Constitución» como un concepto ampliado que se encuentra conformado no solo por la propia Constitución (*stricto sensu*), sino por esta, los tratados internacionales y las leyes reglamentarias que instrumentalizan algún precepto constitucional. En este sentido, *vid.* la Tesis de Jurisprudencia P./J. 18/2007 de la Novena Época, sostenida por el Tribunal Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, visible en la página 1641 del Tomo XXV, mayo de 2007 del Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, bajo el número de registro 172524. Con el rubro ESTATUTO DE GOBIERNO DEL DISTRITO FEDERAL. JUNTO CON LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS INTEGRA BLOQUE DE CONSTITUCIONALIDAD EN MATERIA ELECTORAL, así como la Tesis I.9o.P.84 P (10a.) de la Décima Época, sostenida por el Noveno Tribunal Colegiado en Materia Penal del Primer Circuito, visible en la página 1751 del Libro 20, julio de 2015, Tomo II de la Gaceta del SJF, bajo el número de registro 2009571. Con el rubro RECURSO DE APELACIÓN CONTRA LA RESOLUCIÓN QUE NIEGA LA ORDEN DE APREHENSIÓN. AUN CUANDO SÓLO LO HAYA INTERPUESTO EL MINISTERIO PÚBLICO, SI LA VÍCTIMA U OFENDIDO FORMULÓ ALEGATOS ANTE LA SALA, ÉSTA DEBE ANALIZARLOS, EN ATENCIÓN A UN CONTROL DE CONVENCIONALIDAD *EX OFFICIO* EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS (LEGISLACIÓN PARA EL DISTRITO FEDERAL).

⁵ Conformado por los art. 4o. de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, así como por los diversos 1 y 2 de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, 2, 3 y 26 del *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, el preámbulo y el artículo II de la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, el 1 y 24 de la *Convención Americana sobre Derechos Humanos* e, *in integrum*, la *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* y la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer* [Convención de Belém do Pará].



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

contra y velar porque las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación, y

4) Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar ese tipo de violencia.

De dichas obligaciones se desprende un par de ellas que resultan aplicables para este Congreso General, una positiva, para modificar y otra negativa, para no discriminar al legislar, las que pueden concretarse de la manera siguiente:

(i) De manera *positiva*, modificar todas aquellas leyes secundarias que incluyan preceptos abiertamente discriminatorios, lo mismo que modos sutiles de discriminación, y

(i)) De forma *negativa*, una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género.

Así, para analizar si una ley cumple o no con el derecho humano a la igualdad y no discriminación por cuestiones de género, debe considerarse que dicha discriminación puede ser directa e indirecta, para lo que habrá de considerarse que:

(i) La directa se presenta cuando la ley da a las personas un trato diferenciado ilegítimo, y

(ii) La indirecta se actualiza cuando la discriminación se genera como resultado de leyes, políticas o prácticas que, en apariencia, son neutrales, pero que impactan adversamente en el ejercicio de los derechos de ciertos grupos o personas.

De tal suerte que, «el análisis de los asuntos en los que exista alguna presunción sobre la existencia de cualquier tipo de discriminación contra la mujer debe realizarse desde una perspectiva de género, que implica cuestionar la neutralidad de los actos de autoridad y las normas, a pesar de estar realizados en una actitud neutral y escritas en un lenguaje "imparcial", y determinar si el enfoque jurídico formal resulta suficiente para lograr la igualdad».



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

En consecuencia, debe ponerse especial atención a la postura sostenida por nuestro Máximo Tribunal, en el sentido de que «la igualdad de género en el trabajo no es real», así como a su señalamiento de que resulta válido establecer normativamente diferencias que puedan presentarse en beneficio de las mujeres trabajadoras —plasmadas como tratos diferenciados en favor de estas—, tomando en consideración que, «en la mayoría de los casos la participación de la mujer durante su vida laboral activa implica la coexistencia con la maternidad y la subsecuente crianza de los hijos, lo cual trae como consecuencia una mayor ocupación, así como desgaste físico y mental para el desarrollo de las actividades laborales».

De tal forma que debe entenderse que, el trato diferenciado deberá ser lo suficientemente objetivo y razonable y no atentar directa o indirectamente contra la dignidad humana; de ahí que no debe tener por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades.

Y, derivado de todo lo hasta aquí dicho, ese Alto Tribunal reconoce las *acciones afirmativas (discriminación positiva)* en virtud de que «los derechos de ambos sexos aún no logran equipararse en su totalidad en forma sustantiva», debiendo en consecuencia adoptar medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto, siempre que tales asimetrías previstas en formas de privilegios otorgados para ellas, tenga como teleología lograr una igualdad real y no meramente formal entre ellos.

Ante tal panorama —conformado por la visión jurídico/política de las personas legisladoras proponentes, así como de la respectiva que emana de los criterios judiciales en comentario—, se proponen las siguientes modificaciones a las iniciativas que motivan este dictamen, para lo que, a fin de dar claridad, se presentan los cuadros comparativos respectivos.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
Artículo 6. — ... I a III [...] IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de	Artículo 6. — ... I a III [...] IV. Violencia económica. Es toda acción u omisión de la persona agresora que afecta la supervivencia económica de



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

<p>la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;</p> <p>V a VI [...]</p>	<p>la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, que provocan o perpetúan la brecha de género, o la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor inobservando el principio de proporcionalidad, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;</p> <p>V a VI [...]</p>
<p>Artículo 11. — Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.</p>	<p>Artículo 11. — Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral y las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación por razón de género.</p>

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 70. — ... I a XVI [...] Sin correlativo</p> <p>XVII a XLVIII [...] ...</p>	<p>Artículo 70. — ... I a XVI [...] XVI bis. Copia digital, en caso de contar con él, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable; XVII a XLVIII [...] ...</p>

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 5. — ... I... Sin correlativo</p>	<p>Artículo 5. — ... I... I bis. Brecha de género. Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Sin correlativo

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;

III a IV [...]
Sin correlativo

existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros. Estos indicadores de forma enunciativa mas no limitativa pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.

I ter. Certificado de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación. El documento, estímulo, certificado, distinción o regulación que promueve la autoridad competente a los centros de trabajo de los ámbitos público, privado y social para acreditar que cuentan con prácticas de igualdad de género y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras;

II. Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra, incluyendo cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo análogo;

III a IV [...]

IV bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

<p>V a IX [...]</p>	<p>discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; V a IX [...]</p>
<p>Artículo 6. — La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.</p>	<p>Artículo 6. — La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. Lo anterior comprende el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que significa fijar las mismas remuneraciones globales y elementos que componen a éstas para trabajos iguales o a los que se atribuya el mismo valor; lo anterior implica evaluar los trabajos y sus remuneraciones mediante criterios objetivos que contemplen como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación, esfuerzos y condiciones de trabajo, y eliminar cualquier discriminación o cualquier posible impacto negativo sobre la remuneración de la situación familiar, de las responsabilidades familiares y de cuidados y de cualesquier otras situaciones o características asociadas con el sexo o el género de la persona trabajadora.</p>
<p>Artículo 33. — ... I a 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 entre mujeres y hombres, y V...</p>	<p>Artículo 33. — ... I a III [...] IV. Diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y 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, particularmente, para eliminar en los sectores público, privado y social la brecha de género, en especial la salarial, y V...</p>
<p>Artículo 34. — ... I a XI [...] Sin correlativo XII a XIII [...]</p>	<p>Artículo 34. — ... I a XI [...] XI Bis. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en Igualdad de Género y No Discriminación, en los términos de la normatividad aplicable; XII a XIII [...]</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 29. — ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial;</p> <p>II a V [...]</p> <p>...</p>	<p>Artículo 29. — ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial y el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno;</p> <p>II a V [...]</p> <p>...</p>
<p>Artículo 34. — ...</p> <p>I a III [...]</p> <p>IV. Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas y oportunidades de negocios;</p> <p>V a XI [...]</p>	<p>Artículo 34. — ...</p> <p>I a III [...]</p> <p>IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas, oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres;</p> <p>V a XI [...]</p>

Ley del Seguro Social	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 15. — Los patrones están obligados a:</p> <p>I...</p> <p>Sin correlativo</p> <p>II a IX [...]</p> <p>...</p> <p>...</p>	<p>Artículo 15. — Los patrones están obligados a:</p> <p>I...</p> <p>I bis. Garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes aplicables;</p> <p>III a IX [...]</p> <p>...</p> <p>...</p>
<p>Artículo 251. — ...</p> <p>I...</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 251. — ...</p> <p>I...</p> <p>I bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido al género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

II a XXXVII [...]	establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones; II a XXXVII [...]
-------------------	--

Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 2. — ...</p> <p>...</p> <p>Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito y equidad de género.</p>	<p>Artículo 2. — ...</p> <p>...</p> <p>Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito, la igualdad de género y el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.</p>
<p>Artículo 14. — ...</p> <p>...</p> <p>I a II [...]</p> <p>III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de los servidores públicos sujetos a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de servidores públicos adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género y permita la movilidad de los miembros del Sistema;</p> <p>IV a VIII [...]</p>	<p>Artículo 14. — ...</p> <p>...</p> <p>I a II [...]</p> <p>III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de las personas servidoras públicas sujetas a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de personal de servicio público adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género, el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y permita la movilidad de las personas integrantes del Sistema;</p> <p>IV a VIII [...]</p>
<p>Artículo 42. — ...</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 42. — ...</p> <p>Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 32. — ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 32. — ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Sin correlativo	<p>Los salarios se fijarán con base en criterios objetivos, en términos de lo establecido en la Constitución y los tratados o convenios internacionales en la materia, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, la destreza y las aptitudes para las relaciones interpersonales; los esfuerzos mental y físico; las responsabilidades del puesto, con independencia del número de personas a cargo, y las condiciones en que se realiza el trabajo, esto es, el entorno físico y el ambiente psicológico en que se realiza el trabajo.</p> <p>Todo trato diferenciado en materia salarial o de las condiciones de trabajo, se presumirá como injustificado.</p>
<p>Artículo 33. — ... Sin correlativo</p>	<p>Artículo 33. — ...</p> <p>Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.</p>

Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 66. — La Secretaría y la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán el manual de percepciones de los servidores públicos de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos. Los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.</p> <p>Los manuales a que se refiere este artículo deberán publicarse en el Diario Oficial de la Federación a más tardar el último día hábil de mayo de cada año.</p>	<p>Artículo 66. — La Secretaría y la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán el manual de percepciones del personal del servicio público de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos, así como los criterios para la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.</p> <p>...</p>
<p>Artículo 70. — La Secretaría será responsable de establecer y operar un sistema, con el fin de optimizar y uniformar el control presupuestario de los servicios personales.</p>	<p>Artículo 70. — La Secretaría será responsable de establecer y operar un sistema, con el fin de optimizar y uniformar el control presupuestario de los servicios personales. Dicho sistema cumplirá con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en todas las clasificaciones y modalidades de contratación de las personas trabajadoras y de servicios que presten</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

<p>La Función Pública contará con un sistema de administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades y para tal efecto estará facultada para dictar las normas de su funcionamiento y operación. El registro del personal militar lo llevarán las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, según corresponda.</p> <p>...</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>personas físicas, con excepción de aquellas comprendidas en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y de aquellas cuya relación laboral esté regulada de forma diversa en alguna otra ley.</p> <p>La Función Pública contará con un sistema de administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades y para tal efecto estará facultada para dictar las normas de su funcionamiento y operación; asimismo, establecerá los criterios para atender el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y para la publicación periódica de la información sobre el estado del cumplimiento de dicho principio en cada una de las entidades y dependencias, respetando las disposiciones aplicables en las leyes con respecto a la protección de los datos personales. El registro del personal militar lo llevarán las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, según corresponda.</p> <p>...</p> <p>Para los efectos de lo establecido en los párrafos primero y segundo del presente artículo en materia de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la Secretaría y la Función Pública se encargarán de crear y mantener una herramienta de evaluación de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, mediante la aplicación de tecnologías de información y comunicación.</p>
--	--

Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los Artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 3. — Todo servidor público debe recibir una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que es proporcional a sus responsabilidades.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>I a II [...]</p> <p>III. Proporcionalidad: La remuneración es proporcional a la responsabilidad del puesto;</p> <p>IV...</p>	<p>Artículo 3. — Todo el personal del servicio público debe recibir una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que es proporcional a sus responsabilidades.</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>I a II [...]</p> <p>III. Proporcionalidad: La remuneración es proporcional a la responsabilidad del puesto y funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación y otras categorías que dan valor al puesto;</p> <p>IV...</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

<p>V. Igualdad laboral: La remuneración compensa en igualdad de condiciones a puestos iguales en funciones, responsabilidad, jornada laboral y condición de eficiencia, sin perjuicio de los derechos adquiridos;</p> <p>VI a VIII...</p>	<p>V. Igualdad laboral: La remuneración compensa por igual a puestos iguales en funciones, responsabilidad jerárquica, jornada laboral y condición de eficiencia, y considera como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo, sin perjuicio de los derechos adquiridos;</p> <p>VI a VIII...</p>
<p>Artículo 4. — ...</p> <p>No forman parte de la remuneración los recursos que perciban los servidores públicos, en términos de ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, relacionados con jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos, ni los servicios de seguridad que requieran los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 4. — ...</p> <p>No forman parte de la remuneración los recursos que perciba el personal del servicio público, en términos de ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, relacionados con jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos, ni los servicios de seguridad que requieran las y los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.</p> <p>En el ejercicio de sus respectivas atribuciones para determinar las remuneraciones en los términos señalados por la presente Ley, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública atenderán, en su caso, el principio de igualdad laboral, con estricto apego a los criterios de progresividad y proporcionalidad.</p>
<p>Artículo 7. — La remuneración de los servidores públicos se determina anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación o, para el caso de los entes públicos federales que no ejerzan recursos aprobados en éste, en el presupuesto que corresponda conforme a la ley aplicable, mismos que contendrán:</p> <p>I a IV...</p> <p>En la definición de las remuneraciones se implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de que en igualdad de condiciones, los sueldos sean los mismos entre mujeres y hombres.</p>	<p>Artículo 7. — La remuneración del personal del servicio público se determina anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación o, para el caso de los entes públicos federales que no ejerzan recursos aprobados en éste, en el presupuesto que corresponda conforme a la ley aplicable, mismos que contendrán:</p> <p>I a IV...</p> <p>En la definición de las remuneraciones se implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de que, los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos entre mujeres y hombres, bajo los criterios de progresividad y proporcionalidad.</p>

Ley Federal del Trabajo	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

Artículo 2o. — ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Sin correlativo

Artículo 2°. — ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de la persona trabajadora**; no existe discriminación por el origen étnico o nacional, **el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo**; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras** frente a **las personas empleadoras**, en el que se obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. **Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tienen estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad sustantiva.**



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

	<p>El principio de no discriminación en esta Ley es aplicable tanto durante la vigencia de una relación laboral como durante el proceso de contratación de personal, inclusive desde que se publica una vacante.</p>
<p>Artículo 3º bis. — ...</p> <p>a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y</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>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 3º bis. — ...</p> <p>a) El hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona agresora en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;</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) Brecha salarial de género: la disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.</p>
<p>Artículo 86. — A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.</p>	<p>Artículo 86. — A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración bajo el principio de igualdad sustantiva, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.</p>
<p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 116 bis. — Queda prohibida toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio.</p> <p>En adición a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 994 de la presente Ley, la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

<p>Artículo 132. — ... I... II. Pagar los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en la empresa o establecimiento;</p> <p>III a XXIII [...] Sin correlativo</p> <p>XXIV a XXXIII [...]</p>	<p>Artículo 132. — ... I... II. Pagar a las personas trabajadoras los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en el centro de trabajo debiendo pagar igual salario por trabajo igual o de igual valor;</p> <p>III a XXIII bis [...] XXIII ter. Cumplir con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo, para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral de género y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación de Género, conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable.</p> <p>XXIV a XXXIII [...]</p>
<p>Artículo 133. — ... I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio; Sin correlativo</p> <p>II a XII [...] XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 133. — ... I. Negarse a aceptar a personas solicitantes de empleo o rechazar a las personas trabajadoras por cualquier motivo discriminatorio contenido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>I bis. Toda acción u omisión que afecte el principio de igualdad salarial por discriminación de género, a la que hace referencia el numeral 86 de esta Ley.</p> <p>II a XII [...] XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, así como cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género;</p> <p>XIII bis. Buscar o preguntar, directa o indirectamente, oralmente, por escrito o en cualquier otra forma, información sobre el salario o el historial salarial de una persona aplicante a una vacante laboral, ya sea buscando obtener esa información por medio de la posible persona empleada o por medio de una persona empleadora actual o previa, así como a través de cualquier otra persona. Si el patrón ya ha negociado con la persona aplicante o posible empleada y le ha hecho una oferta de trabajo con compensación y la persona aplicante o posible empleada voluntariamente y sin coacción ha divulgado al patrón información sobre su</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

<p>Sin correlativo</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; Sin correlativo</p> <p>XV a XVIII [...]</p>	<p>salario o historial salarial, el patrón puede buscar información para confirmar el salario o el historial salarial de dicha persona aplicante o posible empleada.</p> <p>XIII ter. Generar sistemas de información de las personas trabajadoras que hayan realizado un juicio laboral contra la persona empleadora por un incumplimiento a lo que establece esta Ley o despidos injustificados y sean de consulta para la negación al empleo;</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo y el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;</p> <p>XIV Bis. Anunciar vacantes u ofertas de empleo expresados con cualquier tipo de discriminación o uso de lenguaje sexista o discriminatorio;</p> <p>XV a XVIII [...]</p>
<p>Artículo 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.</p>	<p>Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, derecho que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, asegurando una remuneración igual por trabajo de igual valor, la igualdad de trato y oportunidades.</p>
<p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 172 Bis. — Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación en los términos que establece la normatividad aplicable.</p> <p>La secretaria del ramo impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.</p>
<p>Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.</p>	<p>Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de las personas trabajadoras, al principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres a que se refiere el artículo 86 de este ordenamiento y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas.</p>
<p>Artículo 530. — ...</p>	<p>Artículo 530. — ...</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

<p>I...</p> <p>II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y</p> <p>III a V...</p>	<p>I...</p> <p>II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa de la persona trabajadora o sindicato, así como seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual;</p> <p>III a V...</p>
<p>Artículo 540. — ...</p> <p>I a III. [...]</p> <p>IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre trabajadores y patrones; y</p> <p>Sin correlativo</p> <p>V. Las demás que le confieran las leyes</p>	<p>Artículo 540. — ...</p> <p>I a III. [...]</p> <p>IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre las personas trabajadoras y empleadoras;</p> <p>V. Vigilar, monitorear y documentar las prácticas discriminatorias en el salario o en las condiciones laborales en contra de las mujeres trabajadoras, y</p> <p>VI. Las demás que le confieran las leyes.</p>
<p>Artículo 541. — Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;</p> <p>Sin correlativo</p> <p>II a V [...]</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 541. — Las personas Inspectoras del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y las personas menores de edad, de las relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;</p> <p>Las personas Inspectoras del Trabajo harán llegar informes detallados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las violaciones a las normas del trabajo mencionadas en el párrafo anterior. La Secretaría publicará y dará seguimiento a los informes a través del Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, y aplicará las sanciones correspondientes conforme a la presente Ley.</p> <p>Las personas trabajadoras podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial, y la Secretaría del Trabajo las atenderá, procesará y en su caso aplicará las sanciones conforme a la presente ley.</p> <p>II a V [...]</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

<p>VI a VIII [...]</p>	<p>V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación, Tribunales correspondientes y a cualquier otra autoridad o dependencia encargada de atender la igualdad salarial entre mujeres y hombres, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo; VI a VIII [...]</p>
<p>Artículo 892. — Las disposiciones de este capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5o. fracción III; 28, fracción III; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III, 484, 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios del trabajador fallecido, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincencial, y los conflictos en materia de seguridad social.</p>	<p>Artículo 892. — Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, fracciones III y XI; 28, fracción III; 86; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios de la persona trabajadora fallecida, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincencial, y los conflictos en materia de seguridad social.</p>
<p>Artículo 994. — ... I a III [...]</p> <p>IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132;</p> <p>V.</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133, fracciones II, VI y VII de esta Ley. Asimismo, por incumplir con los</p>	<p>Artículo 994. — ... I a III [...]</p> <p>IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las fracciones II, XV y XXIII ter del artículo 132. En el caso de la fracción XXIII ter, no se considerará que la persona empleadora ha incumplido si ha realizado todas las gestiones necesarias y ha cumplido con todos los requisitos, pero por razones no atribuibles a la autoridad competente no ha expedido la certificación;</p> <p>V...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus personas trabajadoras; a quien realice, permita o tolere acciones u omisiones para provocar o perpetuar la brecha salarial de género, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones XI del artículo 5º y IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p> <p>VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, a la persona empleadora que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones II, IV, V, VI, VII y XIII bis, y 357 párrafo segundo, y</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

requerimientos que le haga la Autoridad Registral y la Autoridad Conciliadora, y VIII...	VIII...
---	---------

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
<p>Artículo 1°. — ... [...] I... Sin correlativo</p> <p>II...</p> <p>III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá 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, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;</p>	<p>Artículo 1°. — ... [...] I... I bis. Brecha de género: Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.</p> <p>II...</p> <p>III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá 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, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

IV al VI [...] Sin correlativo	IV al VI [...] VI Bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.
VII a X [...] Artículo 9. — ... I a III [...]	VII a X [...] Artículo 9. — ... I a III [...]
IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;	IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;
V a XXXIV [...] Artículo 20. — ... I. Derogada.	V a XXXIV [...] Artículo 20. — ... I. Promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial;
II a XIX [...] XX a LVI [...]	II a XIX [...] XX a LVI [...]

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
Artículo 40. — ... I... Sin correlativo	Artículo 40. — ... I... I bis. Vigilar y ejercer acciones para prevenir la discriminación salarial en coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como con los sectores de la economía reconocidos por el artículo 25 constitucional;
II a XXII [...]	II a XXII [...]

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación	
Texto Vigente	Propuesta Dictamen
Sin correlativo	Artículo 14 bis. — La Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

	<p>de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.</p> <p>Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.</p>
<p>Artículo 81. — ... I a XLIII [...]</p> <p>El Consejo de la Judicatura Federal incorporará la perspectiva de género, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.</p> <p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 81. — ... I a XLIII [...]</p> <p>El Consejo de la Judicatura Federal implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.</p> <p>Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.</p>
<p>Sin correlativo</p>	<p>Artículo 191 bis. — La Presidencia del Tribunal Electoral implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.</p> <p>Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad</p>



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

	salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.
--	---

IV. TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO

Por lo anteriormente expuesto, estas Comisiones Unidas someten a consideración del Pleno del Senado de la República el siguiente:

Decreto por el que se modifican la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, la Ley del Seguro Social, la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, en materia de igualdad Salarial y no Discriminación entre Mujeres y Hombres.

PRIMERO. Se modifican los artículos 6, fracción IV, y 11, todos de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

Artículo 6. — ...

I a III [...]

IV. Violencia económica. Es toda acción u omisión de la **persona agresora** que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, **que provocan o perpetúan la brecha de género, o la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor inobservando el principio de proporcionalidad, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación económica por razón de género;**

V a VI [...]



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Artículo 11. — Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, **preguntar el historial salarial en el proceso de contratación o de la relación laboral** y las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, **lo mismo que las acciones u omisiones que directa o indirectamente perpetúen la brecha salarial de género, hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como todo tipo de discriminación por razón de género.**

SEGUNDO. Se adiciona una fracción XVI bis al artículo 70 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, para quedar como sigue:

Artículo 70. — ...

I a XVI [...]

XVI bis. Copia digital, en caso de contar con él, del Certificado en materia de igualdad laboral y no discriminación vigente y anteriores, en los términos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable;

XVII a XLVIII [...]

...

TERCERO. Se adicionan las fracciones I bis, I ter y IV bis al artículo 5, y la fracción XI bis al artículo 34, y se modifican los artículos 5, fracción II, 6, y 33, fracción IV, todos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

Artículo 5. — ...

I...

I bis. Brecha de género. Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales, culturales, entre otros. Estos indicadores de forma enunciativa mas no limitativa pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

I ter. Certificado de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación. El documento, estímulo, certificado, distinción o regulación que promueve la autoridad competente a los centros de trabajo de los ámbitos público, privado y social para acreditar que cuentan con prácticas de igualdad de género y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras;

II. Discriminación. Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que por acción u omisión, con intención o sin ella, tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, política, institucional, laboral o cualquier otra, incluyendo cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando la distinción, exclusión, restricción o preferencia en esos términos se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo análogo;

III a IV [...]

IV bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica;

V a IX [...]

Artículo 6. — La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo. Lo anterior comprende el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, que significa fijar las mismas remuneraciones globales y elementos que componen a éstas para trabajos iguales o a los que se atribuya el mismo valor; lo anterior implica evaluar los trabajos y sus remuneraciones mediante criterios objetivos que contemplen como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación, esfuerzos y



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

condiciones de trabajo, y eliminar cualquier discriminación o cualquier posible impacto negativo sobre la remuneración de la situación familiar, de las responsabilidades familiares y de cuidados y de cualesquier otras situaciones o características asociadas con el sexo o el género de la persona trabajadora.

Artículo 33. — ...

I a III [...]

IV. Diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y 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, particularmente, para eliminar en los sectores público, privado y social la brecha de género, en especial la salarial, y

V...

Artículo 34...

I a XI [...]

XI Bis. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados en Igualdad de Género y No Discriminación, en los términos de la normatividad aplicable;

XII a XIII [...]

CUARTO. Se reforman las fracciones I del artículo 29 y IV del artículo 34 de la Ley de Cámaras Empresariales y sus Confederaciones, para quedar como sigue:

Artículo 29. — ...

...

...

I. Los gobiernos federal, estatal y municipal, en la planeación del desarrollo socioeconómico, el diseño de estrategias de promoción y la aplicación de los instrumentos de política empresarial y **el diseño de políticas públicas para lograr la igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno;**

II a V [...]



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

...

Artículo 34. — ...

I a III [...]

IV Estructura de la información para estimular actividades económicas, integración de cadenas productivas, **oportunidades de empoderamiento, de negocios e igualdad laboral y salarial entre mujeres y hombres;**

V a XI [...]

QUINTO. Se adicionan una fracción I bis al artículo 15 y una fracción I bis al 251 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue:

Artículo 15. — Los patrones están obligados a:

I...

I bis. Garantizar el principio de igualdad sustantiva e igualdad salarial entre mujeres y hombres en los términos del artículo 123 constitucional y las leyes aplicables;

III a IX [...]

...

...

Artículo 251. — ...

I...

I bis. Identificar y hacer del conocimiento de las autoridades e instancias correspondientes posibles acciones u omisiones que afecten el principio de igualdad salarial por discriminación debido al género a partir de la información proporcionada por las y los patrones en cumplimiento de sus obligaciones establecidas en la presente Ley y las demás que se adviertan en virtud del ejercicio de sus atribuciones;

II a XXXVII [...]

SEXTO. Se reforman el párrafo tercero del artículo 2 y la fracción III del artículo 14 y se adiciona un párrafo segundo al artículo 42 de la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

Artículo 2. — ...



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

...
Serán principios rectores de este Sistema: la legalidad, eficiencia, objetividad, calidad, imparcialidad, equidad, competencia por mérito, **la igualdad de género y el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**.

Artículo 14. — ...

...

I a II [...]

III. Calculará las necesidades cuantitativas de personal, en coordinación con las dependencias y con base en el Registro, considerando los efectos de los cambios en las estructuras organizacionales, la rotación, retiro, y separación de **las personas servidoras públicas sujetas** a esta Ley, con el fin de que la estructura de la Administración Pública tenga el número de **personal de servicio público** adecuado para su buen funcionamiento y, acorde con los principios rectores de este Sistema, promueva y garantice la equidad de género, **el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor** y permita la movilidad de **las personas integrantes** del Sistema;

IV a VIII [...]

Artículo 42. — ...

Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

SÉPTIMO. Se modifican los artículos 20 y 33; el párrafo segundo del artículo 34; el inciso c) del artículo 50 y el párrafo segundo del artículo 51; y se adicionan tres párrafos al artículo 32 y uno al artículo 33, todos de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 20. — **Las personas trabajadoras** de los Poderes de la Unión y del Gobierno **de la Ciudad de México**, se clasificarán conforme a lo señalado por el Catálogo General de Puestos del Gobierno Federal, el cual deberá contener los Catálogos de Puestos que definan los Órganos competentes de cada uno de los Poderes y del Gobierno **de la Ciudad de México**. **Las personas trabajadoras** de las entidades sometidas al régimen de esta Ley se clasificarán conforme a sus propios catálogos que establezcan dentro de su régimen interno. En la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos, participarán conjuntamente



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

las personas titulares o representantes de las dependencias y de los sindicatos respectivos, en los temas que les sean aplicables, **y se tomará en consideración el principio de principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.**

Artículo 32. — ...

...

...

...

Los salarios se fijarán con base en criterios objetivos y de igualdad entre mujeres y hombres, bajo el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, en términos de lo establecido en la Constitución y los tratados o convenios internacionales en la materia, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, la destreza y las aptitudes; los esfuerzos intelectual y físico; las responsabilidades del puesto, las necesidades de formación, las cargas de trabajo, el nivel de estrés; y las condiciones en que se realiza el trabajo, esto es, el entorno organizacional, físico y el ambiente psicológico en que se realiza el trabajo, las cuales deberán estar fundamentadas de forma explícita en los lineamientos y/o regulaciones internas del centro de trabajo.

Todo trato diferenciado en materia salarial o de las condiciones de trabajo y niveles de responsabilidad entre mujeres y hombres se presumirá como injustificado.

La asignación de compensaciones adicionales y demás incentivos económicos que proporcione el centro de trabajo, deberán ser otorgados con base en procedimientos previamente establecidos, accesibles y transparentes, que contengan criterios de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Artículo 33. — El sueldo o salario será uniforme para cada uno de los puestos consignados en el catálogo general de puestos del Gobierno Federal y se fijará en los tabuladores regionales, quedando comprendidos en los Presupuestos de Egresos respectivos. **El catálogo general de puestos considerará el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.**

Para efectos del presente artículo se deberá atender al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 34. — ...



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Por cada cinco años de servicios efectivos prestados hasta llegar a veinticinco, los trabajadores tendrán derecho al pago de una prima como complemento del salario. En los Presupuestos de Egresos correspondientes, se fijará oportunamente el monto o proporción de dicha prima. **Para efectos de la fijación de dichas primas, las licencias, descansos, permisos o cualquier otra forma de interrupción de servicios por razón de la corresponsabilidad en asuntos familiares, de cuidados y trámites relacionados con los mismos, de dependientes o terceros, atendiendo la diversidad de hogares y familias, se acreditarán íntegramente como tiempo de servicios efectivos de la persona trabajadora.**

Artículo 50. — ...

I a IV [...]

...

a) a b) [...]

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que **la persona trabajadora** haya sido **sujeta** de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad **de la persona trabajadora**. **En la determinación de la antigüedad, las licencias, descansos, permisos o cualesquiera otras formas de interrupción de servicios por razón de la corresponsabilidad en asuntos familiares, de cuidados y trámites relacionados con los mismos, de dependientes o terceros, atendiendo la diversidad de hogares y familias, se acreditarán íntegramente como tiempo de servicios efectivos del trabajador o la trabajadora.**

...

Artículo 51. — ...

En igualdad de condiciones tendrá prioridad: en primer término, **la trabajadora, cuando exista menor proporción relativa de mujeres en el nivel de la vacante**; en segundo término, **la persona trabajadora** que acredite ser la única fuente de ingresos de su familia y cuando existan **varias** en esta situación, se preferirá al que demuestre mayor tiempo de servicios prestados dentro de la misma unidad burocrática.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

OCTAVO. Se reforman el párrafo primero del artículo 66 y los párrafos primero y segundo del artículo 70, y se adiciona un párrafo cuarto al artículo 70, todos de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, para quedar como sigue:

Artículo 66. — La Secretaría y la Función Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, emitirán el manual de percepciones **del personal del servicio público** de las dependencias y entidades, el cual incluirá el tabulador de percepciones ordinarias y las reglas para su aplicación, conforme a las percepciones autorizadas en el Presupuesto de Egresos, **así como los criterios para la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**. Los Poderes Legislativo y Judicial y los entes autónomos, por conducto de sus respectivas unidades de administración, emitirán sus manuales de remuneraciones incluyendo el tabulador y las reglas correspondientes, conforme a lo señalado anteriormente.

...

Artículo 70. — La Secretaría será responsable de establecer y operar un sistema, con el fin de optimizar y uniformar el control presupuestario de los servicios personales. **Dicho sistema cumplirá con el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor en todas las clasificaciones y modalidades de contratación de las personas trabajadoras y de servicios que presten personas físicas, con excepción de aquellas comprendidas en la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, y de aquellas cuya relación laboral esté regulada de forma diversa en alguna otra ley.**

La Función Pública contará con un sistema de administración de los recursos humanos de las dependencias y entidades y para tal efecto estará facultada para dictar las normas de su funcionamiento y operación; **asimismo, establecerá los criterios para atender el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y para la publicación periódica de la información sobre el estado del cumplimiento de dicho principio en cada una de las entidades y dependencias, respetando las disposiciones aplicables en las leyes con respecto a la protección de los datos personales.** El registro del personal militar lo llevarán las Secretarías de la Defensa Nacional y de Marina, según corresponda.

...

Para los efectos de lo establecido en los párrafos primero y segundo del presente artículo en materia de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, la Secretaría y la Función Pública se encargarán de crear y mantener una herramienta de evaluación



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, mediante la aplicación de tecnologías de información y comunicación.

NOVENO. Se reforman los artículos 3, párrafo primero y las fracciones III y V del párrafo tercero; 4, párrafo segundo y el 7, párrafos primero y segundo, y se adiciona un párrafo tercero al artículo 4, todos de la Ley Federal de Remuneraciones de los Servidores Públicos, Reglamentaria de los artículos 75 y 127 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 3. — **Todo el personal del servicio público** debe recibir una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que es proporcional a sus responsabilidades.

...

...

I a II [...]

III. Proporcionalidad: La remuneración es proporcional a la responsabilidad del puesto y funciones, cargas de trabajo, necesidad de formación y otras categorías que dan valor al puesto;

IV...

V. Igualdad laboral: La remuneración compensa **por igual** a puestos iguales en funciones, responsabilidad **jerárquica**, jornada laboral y condición de eficiencia, y **considera como factores las competencias, calificaciones, responsabilidades, esfuerzos y condiciones de trabajo**, sin perjuicio de los derechos adquiridos;

VI a VIII. ...

Artículo 4. — ...

No forman parte de la remuneración los recursos que perciba **el personal del servicio público**, en términos de ley, decreto legislativo, contrato colectivo o condiciones generales de trabajo, relacionados con jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, liquidaciones por servicios prestados, préstamos o créditos, ni los servicios de seguridad que requieran las y los servidores públicos por razón del cargo desempeñado.

En el ejercicio de sus respectivas atribuciones para determinar las remuneraciones en los términos señalados por la presente Ley, la Secretaría de Hacienda y Crédito



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Público y la Secretaría de la Función Pública atenderán, en su caso, el principio de igualdad laboral, con estricto apego a los criterios de progresividad y proporcionalidad.

Artículo 7. — La remuneración **del personal del servicio público** se determina anualmente en el Presupuesto de Egresos de la Federación o, para el caso de los entes públicos federales que no ejerzan recursos aprobados en éste, en el presupuesto que corresponda conforme a la ley aplicable, mismos que contendrán:

I a IV...

En la definición de las remuneraciones se implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, a fin de que los sueldos **y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración** sean los mismos entre mujeres y hombres, **bajo los criterios de progresividad y proporcionalidad.**

DÉCIMO. Se modifican los párrafos segundo, cuarto y quinto del artículo 2°; los incisos a) y b) del 3° bis; el 86, la fracción II del 132; las fracciones I, XIII y XIV del 133; 164, el 527-A; la fracción II del 530; la fracción IV del artículo 540; el párrafo primero y la fracción I del 541; la fracción V bis del artículo 541; el 892 y el 994, fracciones IV, VI y VII y se adiciona un párrafo último al artículo 2°; el inciso c) del 3° bis; 116 bis; la fracción XXIII ter del 132 y las fracciones I bis, XIII bis, XIII ter y XIV bis del 133; 172 bis; una fracción V, recorriéndose la subsiguiente del artículo 540, y un párrafo segundo a la fracción I del artículo 541 de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 2°. — ...

Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana **de la persona trabajadora**; no existe discriminación por **el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, la identidad de género, la orientación sexual, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo**; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

...
Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de **las personas trabajadoras** frente a **las personas empleadoras**, en el que se obligue a la igualdad salarial con las mismas oportunidades para el ascenso e ingreso. Está estrictamente prohibida toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género, desde preguntar el historial salarial en cualquier momento del proceso de contratación laboral o de vigencia de la relación laboral hasta la percepción de un salario menor por trabajo igual o de igual valor, dentro de un mismo centro laboral, así como cualquier otro tipo de discriminación por razón de género.

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres. **Las personas empleadoras o superiores jerárquicas tienen estrictamente prohibido implementar medidas o tomar acciones u omisiones que tengan por objeto o resultado impedir el alcance de la igualdad sustantiva.**

El principio de no discriminación en esta Ley es aplicable tanto durante la vigencia de una relación laboral como durante el proceso de contratación de personal, inclusive desde que se publica una vacante.

Artículo 3º bis. — ...

a) El hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente a **la persona agresora** en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, **relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva;**

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) **Brecha salarial de género: la disparidad existente entre el salario promedio que reciben hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor, en un mismo centro de trabajo.**

Artículo 86. — A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración **bajo el principio de igualdad sustantiva, considerando: las calificaciones laborales, esto es, los conocimientos profesionales, aptitudes, los esfuerzos, mental y físico; las**



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

responsabilidades, vinculadas a los objetivos de las personas empleadoras, con independencia del número de personas trabajadoras a cargo y, las condiciones en que se realiza el trabajo, a saber, el entorno físico y el clima psicológico en que se realiza.

Artículo 116 bis. — Queda prohibida toda compensación o práctica que incida en las percepciones económicas de la persona trabajadora, originada por razones de género, étnica, de edad, cultural o cualquier motivo discriminatorio.

En adición a lo dispuesto en la fracción VI del artículo 994 de la presente Ley, la persona trabajadora que se vea afectada por compensaciones o prácticas discriminatorias que incidan en sus percepciones, podrá demandar la reparación del daño, incluyendo la recuperación de las contraprestaciones diferenciadas hasta por dos años anteriores a la presentación de la demanda.

Artículo 132. — ...

I...

II. Pagar a **las personas trabajadoras** los salarios e indemnizaciones, de conformidad con las normas vigentes en el centro de trabajo debiendo pagar igual salario por trabajo igual o de igual valor;

III a XXIII bis [...]

XXIII ter. Cumplir con las regulaciones que establezca la autoridad competente a los centros de trabajo, para garantizar la existencia de prácticas que promuevan igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus personas trabajadoras, incluyendo el Certificado de Igualdad Laboral y No Discriminación, conforme a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres y demás normatividad aplicable.

XXIV a XXXIII [...]

Artículo 133. — ...

I. **Negarse a aceptar a personas solicitantes de empleo o rechazar a las personas trabajadoras por cualquier motivo discriminatorio contenido en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;**

I bis. Toda acción u omisión que afecte el principio de igualdad salarial por discriminación de género, a la que hace referencia el numeral 86 de esta Ley.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.**

II a XII [...]

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo, así como cualquier acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha salarial de género;

XIII bis. Buscar o preguntar, directa o indirectamente, oralmente, por escrito o en cualquier otra forma, información sobre el salario o el historial salarial de una persona aplicante a una vacante laboral, ya sea buscando obtener esa información por medio de la posible persona empleada o por medio de una persona empleadora actual o previa, así como a través de cualquier otra persona. Si el patrón ya ha negociado con la persona aplicante o posible empleada y le ha hecho una oferta de trabajo con compensación y la persona aplicante o posible empleada voluntariamente y sin coacción ha divulgado al patrón información sobre su salario o historial salarial, el patrón puede buscar información para confirmar el salario o el historial salarial de dicha persona aplicante o posible empleada;

XIII ter. Generar sistemas de información de las personas trabajadoras que hayan realizado un juicio laboral contra la persona empleadora por un incumplimiento a lo que establece esta Ley o despidos injustificados y sean de consulta para la negación al empleo;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo y el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XIV Bis. Anunciar vacantes u ofertas de empleo expresados con cualquier tipo de discriminación o uso de lenguaje sexista o discriminatorio;

XV a XVIII [...]

Artículo 164. — Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, **derecho** que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de **las personas trabajadoras** con responsabilidades familiares, **asegurando una remuneración igual por trabajo de igual valor**, la igualdad de trato y oportunidades.

Artículo 172 Bis. — Los establecimientos o centros de trabajo se someterán a los procesos para la obtención de los Certificados de Igualdad Laboral y No Discriminación en los términos que establece la normatividad aplicable.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

La secretaría del ramo impulsará el desarrollo de tabuladores salariales sin distinción de género, igualdad en la promoción de ascensos laborales, horarios y condiciones generales de trabajo.

Artículo 527-A. — En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de **las personas trabajadoras, al principio de igualdad salarial entre las mujeres y los hombres a que se refiere el artículo 86 de este ordenamiento** y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de éstas últimas.

Artículo 530. — ...

I...

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa **de la persona trabajadora** o sindicato, **así como seguir de oficio los casos de incumplimiento de lo establecido en el artículo 86 de esta ley en materia de igualdad salarial entre mujeres y hombres por trabajo igual;**

III a V...

Artículo 540. — ...

I a III. [...]

IV. Realizar los estudios y acopiar los datos que le soliciten las autoridades y los que juzgue conveniente para procurar la armonía de las relaciones entre **las personas trabajadoras y empleadoras;**

V. Vigilar, monitorear y documentar las prácticas discriminatorias en el salario o en las condiciones laborales en contra de las mujeres trabajadoras, y

VI. Las demás que le confieran las leyes.

Artículo 541. — **Las personas Inspectoras** del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, **especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y las personas menores de edad, de las relativas a la igualdad salarial entre personas trabajadoras que desempeñen un puesto, jornada y**



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

condiciones de eficiencia también iguales, sin distinción de género, y de las que determinen las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad y salud en el trabajo;

Las personas Inspectoras del Trabajo harán llegar informes detallados a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social sobre las violaciones a las normas del trabajo mencionadas en el párrafo anterior. La Secretaría publicará y dará seguimiento a los informes a través del Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo, y aplicará las sanciones correspondientes conforme a la presente Ley.

Las personas trabajadoras podrán denunciar los actos que vulneren el principio de igualdad salarial, y la Secretaría del Trabajo las atenderá, procesará y en su caso aplicará las sanciones conforme a la presente ley.

II a V [...]

V bis. Auxiliar a los Centros de Conciliación, Tribunales correspondientes y a cualquier otra autoridad o dependencia encargada de atender la igualdad salarial entre mujeres y hombres, efectuando las diligencias que le sean solicitadas en materia de normas de trabajo;

VI a VIII [...]

Artículo 892. — Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º, **fracciones III y XI**; 28, fracción III; **86**; 151; 153-X; 158; 162; 204, fracción IX; 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 484; 503 y 505 de esta Ley, así como los conflictos que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios, la designación de beneficiarios **de la persona trabajadora fallecida**, con independencia de la causa del deceso, o desaparecido por un acto delincuencia, y los conflictos en materia de seguridad social.

Artículo 994. — ...

I a III [...]

IV. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por las **fracciones II, XV y XXIII ter** del artículo 132. **En el caso de la fracción XXIII ter, no se considerará que la persona empleadora ha incumplido si ha realizado todas las gestiones necesarias y ha cumplido con todos los requisitos, pero por razones no atribuibles a la autoridad competente no ha expedido la certificación;**

V...



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, **a la persona empleadora** que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; a quien realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus **personas trabajadoras; a quien realice, permita o tolere acciones u omisiones para provocar o perpetuar la brecha salarial de género**, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones **XI del artículo 5º** y IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

VII. De 250 a 2500 Unidades de Medida y Actualización, **a la persona empleadora** que viole las prohibiciones contenidas en los artículos 133, fracciones II, IV, V, VI, VII y **XIII bis**, y 357 párrafo segundo, y

VIII...

UNDÉCIMO. Se adicionan las fracciones I bis y VI bis al artículo 1º, y se modifican el artículo 1º, fracción III; 9º, fracción IV y 20, fracción I, todos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:

Artículo 1º. — ...

[...]

I...

I bis. Brecha de género: Diferencia que muestra la distancia existente entre mujeres y hombres respecto a un mismo indicador. Se utiliza para reflejar la brecha existente entre los sexos respecto a las oportunidades de acceso y control de recursos políticos, económicos, sociales y culturales, entre otros. Estos indicadores, de forma enunciativa, mas no limitativa, pueden ser los siguientes: el salario, la ocupación laboral, la participación política, los servicios de salud, la educación, la violencia contra las mujeres y las niñas, el acceso a la justicia, entre otros.

II...

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá 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, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos, **las libertades y la igualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra, incluyendo la acción u omisión de cualquier conducta que directa o indirectamente perpetúe la brecha de**



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

género en cualquier ámbito. Lo anterior, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica; **el embarazo, la lengua o el idioma, las creencias religiosas o espirituales**, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, las opiniones, **la identidad de género, la orientación sexual**, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

IV al VI [...]

VI Bis. Igualdad salarial. Concepto que se refiere que la remuneración será siempre igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, así como la condición social, económica, de salud o jurídica.

VII a X [...]

Artículo 9. — ...

I a III [...]

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales, **así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque o perpetúe la brecha de género, tanto salarial como de cualquier otro tipo;**

V a XXXIV [...]

Artículo 20. — ...

I. **Promover en las instituciones públicas y privadas, el respeto al principio de igualdad salarial;**

II a XIX [...]

XX a LVI [...]

DUODÉCIMO. Se adiciona la fracción I bis al artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, para quedar como sigue:

Artículo 40. — ...

I...

I bis. Vigilar y ejercer acciones para prevenir la discriminación salarial en coordinación con las diversas dependencias y entidades de la Administración Pública



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Federal, así como con los sectores de la economía reconocidos por el artículo 25 constitucional;

II a XXII [...]

DÉCIMO TERCERO. Se modifica el párrafo segundo del artículo 81 y se adicionan el artículo 14 bis; un párrafo tercero al artículo 81 y el artículo 191 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, para quedar como sigue:

Artículo 14 bis. — La Presidencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.

Artículo 81. — ...

I a XLIII [...]

El Consejo de la Judicatura Federal **implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación**, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

Artículo 191 bis. — La Presidencia del Tribunal Electoral implementará una política de perspectiva de género, igualdad y no discriminación, de forma transversal y equitativa en el desempeño de sus atribuciones, programas y acciones, con el objeto de garantizar a las mujeres y hombres, el ejercicio y goce de sus derechos humanos, en igualdad de condiciones y velará por que los órganos a su cargo así lo hagan.

Para ello, diseñará políticas públicas para lograr la igualdad sustantiva, laboral y salarial entre mujeres y hombres, debiendo garantizar la igualdad sustantiva y el trabajo digno, y atendiendo al principio de igualdad salarial contenido en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, a fin de que los sueldos y otras percepciones aplicables comprendidas en el concepto de remuneración sean los mismos para todas las personas bajo el criterio de progresividad y proporcionalidad.

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Para efectos de la implementación de esta reforma, por autoridades corresponsables se entenderá, dentro de la Administración Pública Federal: las Secretarías de Hacienda y Crédito Público, del Trabajo y Previsión Social y de la Función Pública, así como el Instituto Nacional de las Mujeres y, dentro del Poder Judicial de la Federación: el Consejo de la Judicatura Federal.

TERCERO. Las dependencias de la Administración Pública Federal, y los Órganos del Poder Judicial de la Federación, dentro de un plazo de 180 días naturales siguientes al de la publicación del presente Decreto, llevarán a cabo las adecuaciones correspondientes a sus lineamientos internos, a fin de alinearlos a aquel, para lo cual contarán con el apoyo de las autoridades corresponsables.

CUARTO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social contará con 60 días, a partir de la entrada en vigor del presente decreto, para poner en funcionamiento el Sistema Público de Monitoreo de Prácticas Salariales y Normas del Trabajo.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

QUINTO. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público asignará un presupuesto para diseñar, crear, actualizar la herramienta de evaluación, así como los recursos humanos, materiales y financieros para brindar asesoría y asistencia en su utilización. En la generación de la herramienta de evaluación, las autoridades corresponsables privilegiarán el uso de las tecnologías de información y comunicación, y los más altos estándares nacionales internacionales en materia de derechos humanos laborales, para lo cual contarán con el apoyo de la Secretaría de Relaciones Exteriores.

SEXTO. Las autoridades corresponsables suscribirán convenios con el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social y con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía a fin de que éstos puedan colaborar, en el ámbito de sus respectivas atribuciones, en la implementación y la aplicación del presente Decreto.

SÉPTIMO. Las autoridades corresponsables podrán suscribir convenios a fin de poner la herramienta de evaluación a disposición de las instituciones públicas federales, de las entidades federativas, municipales o de las alcaldías, así como de los tribunales que no estén obligadas a aplicar el presente Decreto, pero que, en su caso, requieran implementar el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor por decisión legislativa, administrativa o de cualquier otra índole.

OCTAVO. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de las Mujeres brindarán una capacitación periódica acerca de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor a las autoridades durante el proceso de implementación y aplicación.

NOVENO. A fin de que durante la implementación del presente Decreto se privilegie la colaboración interinstitucional, la Secretaría de la Función Pública solo podrá iniciar los procedimientos de responsabilidad administrativa a partir de la fecha de emisión de los respectivos diversos lineamientos o disposiciones que se alude en el presente Decreto, en los términos establecidos en las leyes correspondientes.

DÉCIMO. Las dependencias y entidades correspondientes adecuarán los respectivos instrumentos que regulan a sus unidades de género para cumplir con las funciones derivadas del presente Decreto; en caso de que aún no hayan instituido dichas unidades, deberán hacerlo en un plazo de 90 días a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.



Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

UNDÉCIMO. Para los efectos de lo establecido en el Artículo Séptimo del presente Decreto, las dependencias corresponsables deberán: a) elaborar un diagnóstico de los niveles salariales de los puestos de acuerdo al principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, b) posteriormente, realizar una propuesta de objetivos para realizar los ajustes necesarios en los salarios de acuerdo con dicho principio en lo concerniente a la aplicación de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, c) poner a disposición de las autoridades correspondientes la herramienta de evaluación.



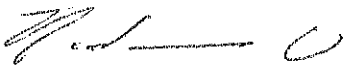


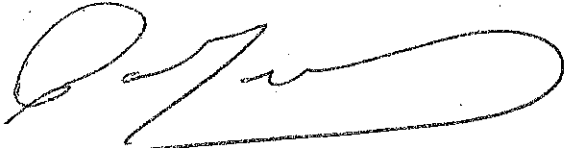





DUODÉCIMO. Las partes involucradas en la formulación, aplicación y actualización de los catálogos de puestos y las autoridades facultadas para la fijación de los salarios en los tabuladores, deberán fijar metas para dar cumplimiento gradualmente a estos objetivos en un tiempo no mayor a tres años fiscales posteriores a la vigencia del presente decreto. Posteriormente, las autoridades corresponsables revisarán periódicamente, con ayuda de la herramienta de evaluación, el estado de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor para las y los trabajadores cuyas relaciones laborales estén reguladas en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado cada dos años, a fin de proponer, en caso de ser necesarios, los ajustes correspondientes a las autoridades y partes involucradas, sin menoscabo de la obligación de las autoridades correspondientes para aplicar permanentemente, por sí mismas, las normas del presente Decreto.

DÉCIMO TERCERO. A fin de dar cumplimiento al Artículo Quinto del presente Decreto, la Secretaría de la Función Pública realizará, con el apoyo de las otras autoridades corresponsables, las adecuaciones necesarias para la implementación y la aplicación del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor tanto en el Sistema de Servicio Profesional de Carrera como en el Subsistema de Planeación de Recursos Humanos, en un plazo de 180 días naturales a partir de la entrada en vigor del presente Decreto.

Dado en el recinto del Senado de la República el 18 de noviembre de 2020.



REUNIÓN DE COMISIÓN TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
LISTA DE ASISTENCIA
18/11/2020



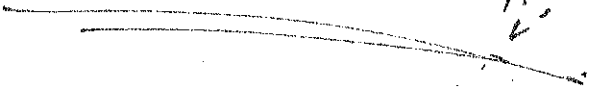




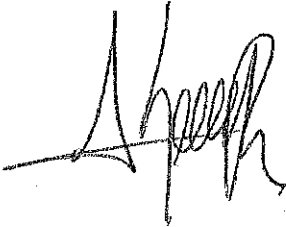





Senador	Firma
<p data-bbox="472 422 630 449">PRESIDENTE</p>  <p data-bbox="394 663 708 695">Sen. Napoleón Gómez Urrutia</p> 	
<p data-bbox="472 789 630 816">SECRETARIA</p>  <p data-bbox="435 1037 667 1068">Sen. Patricia Mercado</p> 	
<p data-bbox="472 1140 630 1167">SECRETARIO</p>  <p data-bbox="371 1381 724 1440">Sen. Carlos Humberto Aceves del Olmo</p> 	
 <p data-bbox="367 1688 764 1719">Sen. Jesús Lucía Trasviña Waldenrath</p> 	



REUNIÓN DE COMISIÓN TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LISTA DE ASISTENCIA

18/11/2020



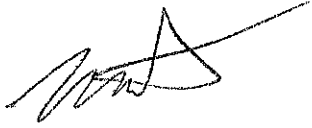


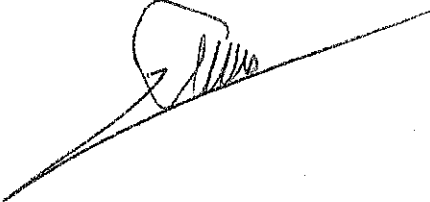







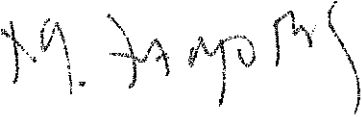
 <p>Sen. Germán Martínez Cázares</p> 	
 <p>Sen. Blanca Estela Piña Gudiño</p> 	
 <p>Sen. Kenia López Rabadán</p> 	
 <p>Sen. Mayuli Martínez Simón</p> 	
 <p>Sen. Anibal Ostoa Ortega</p> 	



REUNIÓN DE COMISIÓN TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LISTA DE ASISTENCIA

18/11/2020



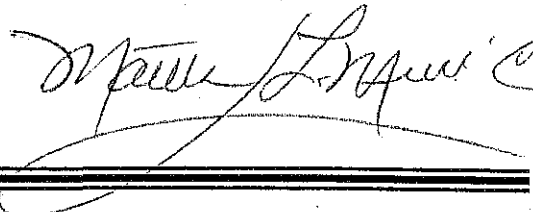


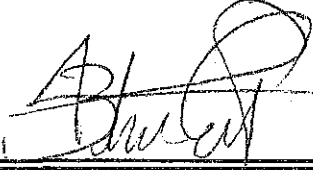


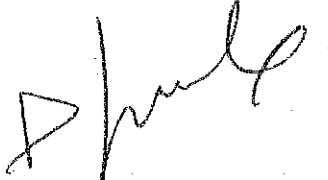





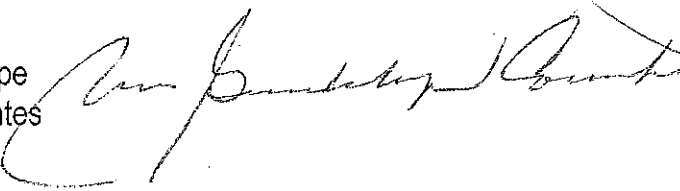


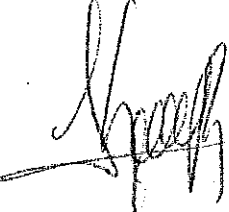
 <p>Sen. Martí Batres Guadarrama</p> 	
 <p>Sen. Daniel Gutiérrez Castorena</p> 	
 <p>Sen. Rogelio Israel Zamora Guzmán</p> 	
 <p>Sen. Elvia Marcela Mora Arellano</p> 	
 <p>Senador Mario Zamora Gastélum</p> 	



COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA REUNIÓN EXTRAORDINARIA

Miércoles 18 de noviembre de 2020
Salas 1, 3 y 4 P.B., Reforma 135
12:30 horas

Lista de Asistencia COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO



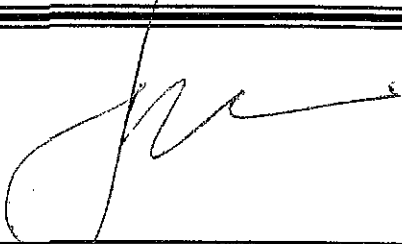


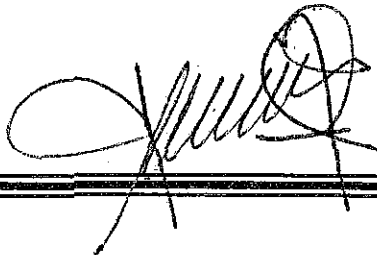




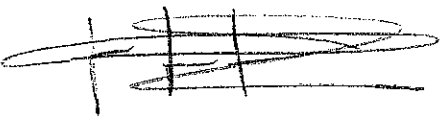





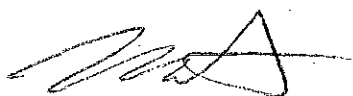
	 Sen. Martha Lucía Micher Camarena Presidenta	
	 Sen. Blanca Estéla Piña Gudiño Secretaria	
	 Sen. Alejandra del Carmen León Gastélum Secretaria	
	 Sen. Bertha Alicia Caraveo Camarena Integrante	
	 Sen. Ma. Guadalupe Covarrubias Cervantes Integrante	
	 Sen. Kenia López Rabadán Integrante	



COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL; PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA REUNIÓN EXTRAORDINARIA

Miércoles 18 de noviembre de 2020
Salas 1, 3 y 4 P.B., Reforma 135
12:30 horas

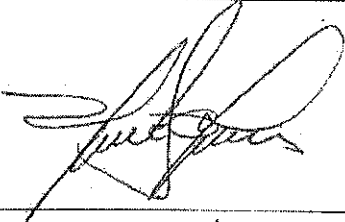
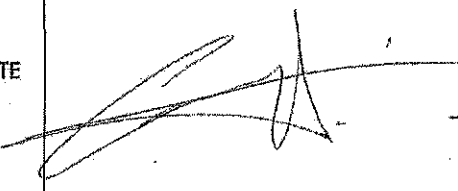
Lista de Asistencia COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

	 Sen. Jesusa Rodríguez Ramírez Integrante	
	 Sen. Nadia Navarro Acevedo Integrante	
	 Sen. Nuvia Magdalena Mayorga Delgado Integrante	
	 Sen. Indira Kempis Martínez Integrante	
	 Sen. Ma. Leonor Noyola Cervantes Integrante	
	 Sen. Martí Batres Guadarrama Integrante	



REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE COMISIONES UNIDAS DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA LA IGUALDAD DE
GÉNERO y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA
18 de noviembre de 2020




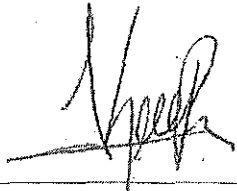


LISTA DE ASISTENCIA

SENADOR			RUBRICA
	Sen. Mayuli Martínez Simón (PAN)	PRESIDENTA	
	Sen. Martha Guerrero Sánchez (MORENA)	SECRETARIA	
	Senador José Alberto Galarza Villaseñor	SECRETARIO	
	Sen. Cristóbal Arias Solís (MORENA)	INTEGRANTE	
	Sen. Claudia Balderas Espinoza (MORENA)	INTEGRANTE	
	Sen. María Soledad Luevano Cantú (MORENA)	INTEGRANTE	



REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE COMISIONES UNIDAS DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA LA IGUALDAD DE
GÉNERO y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA
18 de noviembre de 2020

LISTA DE ASISTENCIA




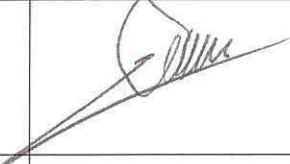
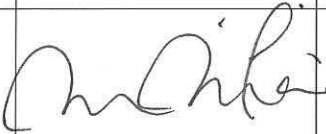
	Sen. Lilia Valdez Martínez (MORENA)	INTEGRANTE	
	Sen. Kenia López Rabadán (PAN)	INTEGRANTE	
	Sen. Cora Cecilia Pinedo Alonso (PT)	INTEGRANTE	



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

COMISIÓN DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

	A FAVOR	EN CONTRA	ABTENCION
SEN. NAPOLEÓN GÓMEZ URRUTIA PRESIDENTE			
SEN. CARLOS HUMBERTO ACEVES DEL OLMO SECRETARIO			
SEN. PATRICIA MERCADO SECRETARIA			
SEN. DANIEL GUTIÉRREZ CASTORENA INTEGRANTE			
SEN. BLANCA ESTELA PIÑA GUDIÑO INTEGRANTE			
SEN. JESÚS LUCIA TRASVIÑA WALDENRATH INTEGRANTE			
SEN. GERMÁN MARTÍNEZ CÁZARES INTEGRANTE			
SEN. ELVIA MARCELA MORA ARELLANO INTEGRANTE			



Comisión de Trabajo y Previsión Social

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en **sentido positivo** sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que **modifica diversas Leyes** en materia de **Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres**.

	A FAVOR	EN CONTRA	ABTENCION
SEN. KENIA LÓPEZ RABADAN INTEGRANTE			
SEN. MAYULI LATIFA MARTÍNEZ SIMÓN INTEGRANTE			
SEN. MARTÍ BATRES GUADARRAMA INTEGRANTE			
SEN. ANIBAL OSTOA ORTEGA INTEGRANTE			
SEN. ROGELIO ISRAEL ZAMORA GUZMÁN INTEGRANTE			
SEN. MARIO ZAMORA GASTÉLUM INTEGRANTE			



Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en sentido positivo sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que modifica diversas Leyes en materia de Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.

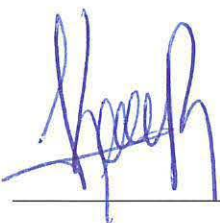

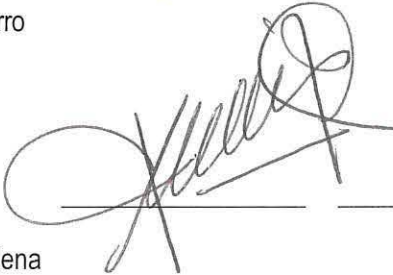


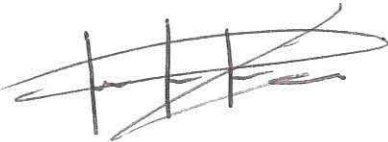




POR LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

INTEGRANTE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
 <p>Sen. Martha Lucía Micher Camarena Presidenta</p>			
 <p>Sen. Blanca Estela Piña Gudiño Secretaria</p>			
 <p>Sen. Alejandra del Carmen León Gastélum Secretaria</p>			
 <p>Sen. Bertha Alicia Caraveo Camarena Integrante</p>			
 <p>Sen. Ma. Guadalupe Covarrubias Cervantes Integrante</p>			
 <p>Sen. Jesusa Rodríguez Ramírez Integrante</p>			



Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social, para la Igualdad de Género y Estudios Legislativos, Primera en sentido positivo sobre las Iniciativas con Proyecto de Decreto que modifica diversas Leyes en materia de Igualdad Salarial y no discriminación entre mujeres y hombres.

POR LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

INTEGRANTE	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN	
	Sen. Kenia López Rabadán Integrante			
	Sen. Nadia Navarro Acevedo Integrante			
	Sen. Nuvia Magdalena Mayorga Delgado Integrante			
	Sen. Indira Kempis Martínez Integrante			
	Sen. Ma. Leonor Noyola Cervantes Integrante			
	Sen. Martí Batres Guadarrama Integrante			



DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LAS INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO QUE MODIFICA DIVERSAS LEYES EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

SENADOR	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
 <p data-bbox="396 583 634 737">Sen. Mayuli Martínez Simón PRESIDENTA (PAN)</p>			
 <p data-bbox="375 848 656 1001">Sen. Martha Guerrero Sánchez SECRETARIA (MORENA)</p>			
 <p data-bbox="391 1115 639 1304">Senador José Alberto Galarza Villaseñor SECRETARIO (MC)</p>			
 <p data-bbox="407 1388 623 1541">Sen. Cristóbal Arias Solís INTEGRANTE (MORENA)</p>			
 <p data-bbox="375 1650 656 1803">Sen. Claudia Balderas Espinoza INTEGRANTE (MORENA)</p>			



DICTAMEN DE LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA EN SENTIDO POSITIVO SOBRE LAS INICIATIVAS CON PROYECTO DE DECRETO QUE MODIFICA DIVERSAS LEYES EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

SENADOR		A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	Sen. María Soledad Luevano Cantu INTEGRANTE (MORENA)			
	Sen. Lilia Valdez Martínez INTEGRANTE (MORENA)			
	Sen. Kenia López Rabadán INTEGRANTE (PAN)			
	Sen. Cora Cecilia Pinedo Alonso INTEGRANTE (PT)			