

Iniciativas por la igualdad de género

- Las iniciativas presentadas por la presidenta Claudia Sheinbaum abarcan temas que inciden sobre la competitividad del país como la brecha salarial, la violencia laboral y la participación de las mujeres en puestos de liderazgo.
- Aunque las reformas se centran en aspectos clave para promover la igualdad de género en el mercado laboral, algunas de las propuestas ya están contempladas en la legislación vigente o requieren mayor definición.

Después de tomar protesta como la primera presidenta de México, Claudia Sheinbaum presentó cien compromisos para su gobierno. Entre ellos, anunció un paquete de reformas en favor de los derechos de las mujeres y de la igualdad sustantiva, la cual consiste en promover acciones para hacer realidad la igualdad de género ante la ley ya existente. Las iniciativas se presentaron en el Senado el 9 de octubre para iniciar su proceso legislativo.

El Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) analizó las reformas presentadas por la presidenta para conocer el alcance potencial en las oportunidades laborales de las mujeres y, en consecuencia, en la competitividad del país. A continuación, se detallan los principales cambios para la agenda de mujer en la economía:

1. Brecha salarial de género

Propuesta de reforma:

Ley	Texto actual	Propuesta de modificación
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	Artículo 123. A. VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.	Artículo 123. A. VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta género ni nacionalidad. La Ley establecerá los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género.
Ley Federal del Trabajo	Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.	Artículo 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual; en cumplimiento de las obligaciones del Estado de reducir la brecha salarial de género se promoverán acciones para erradicar las prácticas retributivas desiguales.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	Artículo 5. Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I. Sin correlativo	Artículo 5. Para los efectos de esta Ley se entenderá por: I Bis. Brecha salarial de género: Práctica de retribución salarial desigual por razón de género.
	Artículo 17. II a VIII. ... Sin correlativo	Artículo 17. II a VIII. ... VIII Bis. El establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género.

La reforma busca incorporar la definición de brecha salarial y **propone establecer mecanismos de implementación para erradicarla**, los cuales se desarrollarán en la legislación secundaria. El Congreso tendrá hasta 90 días a partir de la entrada en vigor para incorporar las disposiciones que permitan el cumplimiento gradual y determinen las obligaciones necesarias para aplicar los cambios legislativos.

Alcance de la iniciativa:

- **La conceptualización dificulta la implementación.** La propuesta de definición de brecha salarial no da claridad sobre cómo se identificará o medirá dicha desigualdad en los centros de trabajo. Habrá sectores o trabajos donde identificar esta brecha sea más evidente que en otros, sin dejar de ser trivial.

2. Participación de las mujeres en puestos de liderazgo

Propuesta de reforma:

Ley	Texto actual	Propuesta de modificación
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	<p>Artículo 34.</p> <p>I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;</p> <p>III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;</p> <p>IV a VII. ...</p> <p>VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;</p>	<p>Artículo 34.</p> <p>I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su género y la brecha salarial de género;</p> <p>III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que debido a su género están relegadas de puestos directivos, para contribuir a disminuir y erradicar la brecha salarial de género;</p> <p>IV a VII. ...</p> <p>VIII. Reducir y erradicar la brecha salarial y la segregación de las personas por razón de su género, del mercado de trabajo;</p>

Actualmente, la LGIMH establece que el Estado es responsable de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el empleo, así como el derecho a la no discriminación en las condiciones laborales. La reforma propone añadir la brecha salarial como un factor que limita a las mujeres el acceso al mercado laboral, incluyendo los puestos directivos.

Alcance de la iniciativa:

- **Falta claridad sobre la revisión de los sistemas fiscales.** No se detallan los cambios fiscales que impactarán directamente en el cierre de la brecha salarial. Desde la creación de la LGIMH en 2006, no se ha explicado qué se entiende por sistemas fiscales, lo que podría cuestionar el alcance real de esta modificación. Se debe evitar que la ambigüedad en la legislación limite su efectividad.

3. Violencia laboral

Propuesta de reforma:

Ley	Texto actual	Propuesta de modificación
Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia	<p>Artículo 46 Bis.</p> <p>II. Diseñar, con una visión transversal la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres;</p>	<p>Artículo 46 Bis.</p> <p>II. Diseñar, con una visión transversal, la política integral con perspectiva de género orientada a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia laboral contra las mujeres, así como para reducir y erradicar la brecha salarial de género;</p>

Actualmente, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) otorga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad de diseñar una política para prevenir y erradicar la violencia laboral en contra de las mujeres. La reforma busca ampliar la cobertura de esta política para incluir la eliminación de la brecha salarial.

Alcance de la iniciativa:

- **Falta claridad sobre las implicaciones de incluir la erradicación de la brecha salarial como materia de violencia laboral contra las mujeres.** No se especifica el alcance de esta medida, es decir, si los centros de trabajo deberán modificar sus protocolos o si las colaboradoras podrán iniciar un proceso de denuncia por este motivo.

3. Representación política de las mujeres

Propuesta de reforma:

Ley	Texto actual	Propuesta de modificación
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	<p>Artículo 41.</p> <p>La ley determinará las formas y modalidades que correspondan, para observar el principio de paridad de género en los nombramientos de las personas titulares de las secretarías de despacho del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas. En la integración de los organismos autónomos se observará el mismo principio.</p>	<p>Artículo 41.</p> <p>Los nombramientos de las personas titulares en la administración pública del Poder Ejecutivo Federal y sus equivalentes en las entidades federativas y municipios, deberán observar el principio de paridad de género. Las leyes determinarán las formas y modalidades que correspondan.</p>

Como parte de la reforma constitucional de 2019, conocida como “Paridad en todo”, se debe garantizar la paridad de género en las secretarías de Estado a nivel federal y sus equivalentes en las entidades federativas. **Las iniciativas presentadas incluyen extender este principio al ámbito municipal.**

Alcance de la iniciativa:

- **La paridad en gabinetes no elimina las brechas de género en otros niveles jerárquicos.** A nivel federal, mientras que las mujeres ocupan 47% de los puestos de enlace –nivel de menor jerarquía–, esta proporción se reduce a 33% en los puestos de mando superior como subsecretarías de Estado, según el [IMCO](#).
- **Las funcionarias enfrentan barreras estructurales que limitan su crecimiento, las cuales no se abordan en esta reforma.** Entre las [limitantes más comunes que enfrentan las mujeres](#) en las instituciones públicas se encuentran los intereses políticos, las condiciones laborales poco inclusivas y la violencia laboral.

Las iniciativas analizadas buscan fortalecer el marco jurídico para garantizar la igualdad de género y reducir la brecha salarial. **Aunque envían una señal positiva y de compromiso con esta agenda, las propuestas requieren mayor precisión** en su implementación para asegurar que las leyes se materialicen en mejores condiciones para las mujeres en el mercado laboral. **Además, es necesario impulsar cambios estructurales**, como reducir la desigualdad de género en las tareas del hogar y de cuidados. **Para lograrlo el IMCO propone:**

- 1. Medir la brecha de ingresos entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones.** Las empresas y las instituciones de gobierno cuentan con la información necesaria para realizar autodiagnósticos periódicos que permitan identificar las causas de la brecha salarial por nivel jerárquico, así como monitorear su evolución.
- 2. Redistribuir el trabajo de cuidados.** Establecer un Sistema Nacional de Cuidados, es decir, un sistema de coordinación entre instituciones públicas que atienda las necesidades de cuidados del país. La Secretaría de Hacienda y Crédito Público estima una inversión pública anual equivalente alrededor de 1.4% del PIB nacional, la cual podría ser financiada por un sistema tripartito entre el Estado, las empresas y los colaboradores.
- 3. Transitar de manera gradual hacia la flexibilidad en el trabajo en el sector público y privado.** Implementar políticas como la flexibilidad de horarios, trabajo a distancia o híbrido, y programas de retorno escalonados después de la maternidad pueden generar condiciones laborales más inclusivas para las mujeres. Para ello, es necesario avanzar hacia una forma de trabajo basada en objetivos.

El IMCO es un centro de investigación apartidista y sin fines de lucro dedicado a enriquecer con evidencia la toma de decisiones públicas para avanzar hacia un México justo e incluyente.

Para entrevistas favor de comunicarse con:

IMCO: Paola Gurrola | prensa@imco.org.mx | Cel. 55 4785 4940