



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

Ciudad de México a 12 de Enero de 2019

Oficio: **DMGAS/CCDMX/IL/049/2019**

DIP. JOSÉ DE JESÚS MARTÍN DEL CAMPO CASTAÑEDA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL CONGRESO
DE LA CIUDAD DE MÉXICO, I LEGISLATURA
PRESENTE

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado A numeral 1, 29 Apartado D inciso a), 30 numeral 1 inciso B de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 95 fracción II, 96 y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de esta Soberanía, la siguiente: **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona la Fracción X del artículo 508 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, con la finalidad de realizar un Código de Ética y un Protocolo garantizando la Igualdad Laboral y No Discriminación entre mujeres y hombres de este H. Congreso.**

Solicitándole sea inscrita en el orden del día de la Sesión Ordinaria a celebrarse el próximo 14 de febrero de 2019, para su presentación en tribuna como proyecto de decreto, y que se publique en la Gaceta del Congreso de la Ciudad de México.

Sin más por el momento, agradezco la atención prestada.

"Por Una Ciudad Con Derechos Plenos"

ATENTAMENTE

	COORDINACIÓN DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
12 FEB 2019	
00002317	
Folio:	
Hoja:	13.10/2019
Recibió:	by

DIP. MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE
PARTIDO MORENA



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

DIP. JESÚS MARTÍN DEL CAMPO CASTAÑEDA
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA
PRESENTE

La suscrita Diputada Ma. Guadalupe Aguilar Solache, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Morena, de la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, y con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado A numeral 1, 29 Apartado D inciso a), 30 numeral 1 inciso B de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 4 fracción XXI, 12 fracción II y 13 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2 fracción XXI, 5 fracción I y 95 fracción II, 96, 103 fracción I y 118 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 508 DEL REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON LA FINALIDAD DE REALIZAR UN CÓDIGO DE ETICA Y UN PROTOCOLO GARANTIZANDO LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ESTE H. CONGRESO, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema

En países como Chile, Brasil y México, las mujeres cobran menos que los hombres, particularmente en profesiones de alto nivel jerárquico, pues mientras ellas van creciendo de rango, la desigualdad es más notoria en materia económica. Y no obstante que la ONU dice que será hasta 2087 cuando las mujeres y hombres tengan sueldo igual con trabajo similar. En México viven más de 120 millones de habitantes, de los cuales 88 están en edad productiva; sin embargo, las mujeres siguen teniendo desigualdades laborales, así como las personas con discapacidad, las y los integrantes de la comunidad LGTBTTI, indígenas y las de la tercera edad.

A diferencia de la igualdad de género que existe tan sólo en los discursos, la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres es aquella que se encuentra en los hechos y en las prácticas. Más específicamente, en la efectividad que han tenido las políticas públicas en cerrar la brecha socioeconómica creada entre mujeres y hombres a través del tiempo, y de las diferentes sociedades o Estados de Bienestar.

Handwritten signatures and marks on the right side of the page.



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

Al analizar el artículo 508 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México se detecta que en las funciones del Centro de Estudios para la Igualdad de Género no existen mecanismos específicos que hagan valer la igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres del Congreso por ello se plantea realizar un código de ética y un protocolo.

II Argumentación de la propuesta

En México contemporáneo se distinguen cuatro principales brechas o condicionamientos socioeconómicos que requieren alcanzar igualdad sustantiva de género: I) los ingresos y las pensiones; II) el empleo y la ocupación; III) los estándares de seguridad social, y IV) toda otra forma de discriminación socioeconómica en diferentes niveles: individual (en la esfera de lo privado), así como, municipal, estatal y nacional en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial (en la esfera de lo público).

En términos legales, la igualdad sustantiva se conoce como *de facto*, cuando los derechos se aplican y practican en la realidad, logrando cambios que van más allá de las palabras y acuerdos escritos, es decir, con resultados que pueden observarse. Cada uno de los próximos artículos evaluará por separado estos cuatro incisos. En esta primera parte analizaremos hasta qué punto en México existe igualdad sustantiva de género en cuanto los ingresos de mujeres y hombres que realizan el mismo empleo.

Estudios recientes han encontrado una fuerte correlación entre la brecha o desigualdad sustantiva de género en ingresos – también conocida como el ingreso diferenciado por género, es decir, que las mujeres empleadas no ganan el equivalente al 100% del salario de los hombres empleados en trabajos y sectores comparables – y la competitividad económica de los países. Dado que las mujeres son la mitad del potencial de talentos de un país, la competitividad en el largo plazo depende significativamente de cómo y cuánto se empodera económicamente a las mujeres en la actualidad.

Disminuir, sanear y aliviar la dramática desigualdad sustantiva de género en el ingreso, representa un gran reto para México hoy en día. Siguiendo los datos contenidos en el Índice de Desarrollo relativo al Género que ofrece Naciones Unidas (ONU), en el año 2000 el ingreso estimado de las mujeres mexicanas era equivalente a tan sólo 37% del salario de los hombres empleados en trabajos iguales y en el mismo sector de la economía. De manera similar, de acuerdo con el Índice de la Brecha Global de Género (IBGG) que ofrece el Foro Económico Mundial, en el 2013 el salario estimado de las mujeres era equivalente a tan sólo 43% del salario de los hombres, nuevamente tomando en cuenta trabajos y sectores comparables. Durante el 2014 la situación no ha mejorado mucho, ya que el salario estimado de las empleadas es equivalente a tan sólo 46% del salario de los empleados.



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

Ahora bien, con datos de la Encuesta de Opinión para Ejecutivos que ofrece también el Foro Económico Mundial entre legisladores, altos funcionarios, gerentes, trabajadores técnicos y profesionales, se sabe que el salario de las mujeres a nivel ejecutivo era equivalente a tan sólo 57% del salario de los hombres en el 2013, y es equivalente a alrededor del 54% en 2014. Así que hoy en día todo parece indicar que la mitad de los talentos potenciales, las mujeres mexicanas, incluso en las altas esferas ejecutivas, ganan apenas alrededor de la mitad del salario de los hombres mexicanos empleados en trabajos y sectores similares. Mientras que este año las ejecutivas hondureñas y canadienses gozaron ya de un salario que representó alrededor del 72% del salario de los ejecutivos de esos mismos países; y en Burundi, Mongolia, Qatar, Tailandia y Malasia las mujeres ejecutivas de alto nivel ganan más del 80% del salario de los hombres ejecutivos.

Si en un futuro queremos mayor competitividad económica en México, las políticas públicas de género hoy deben tener como primera prioridad garantizar que el ingreso de las mujeres empleadas alcancen finalmente el 100% de los ingresos de los hombres empleados en la misma actividad (como por ejemplo en Luxemburgo, Noruega, Singapur y Suiza durante el 2013). De acuerdo con el dato más reciente del IBGG, para ello deben aumentar los salarios estimados de las empleadas mexicanas alrededor de un 54% en todos los sectores de la economía.

En el segundo año de la administración del Presidente Enrique Peña Nieto (del 1º de Diciembre del 2013 al 1º de Diciembre del 2014), todavía no ha habido evidencia sobre aumentos de salarios para las empleadas mexicanas ni sobre otro aspectos del empoderamiento económico de la mujer que prometió durante su campaña política, y cuyo financiamiento quedó estipulado en el reciente Plan Nacional de Desarrollo. Más aún, las diferencias socioeconómicas entre mujeres y hombres se han hecho más grandes: México ha caído doce posiciones en este último año – del lugar 68 (de 136 países) al lugar 80 (de 142 países)– en su calificación general sobre la brecha global de género, y diez posiciones en su calificación sobre la brecha de género en el ingreso. Esto sugiere que los principios de este sexenio ya están significando marcados retrocesos en cuanto a la igualdad sustantiva de género, comparando con la administración anterior.

También sugiere que lograr sanear las desigualdades sustantivas de género en el ingreso y las pensiones, es un reto que las políticas públicas municipales, estatales, y nacionales aún deben enfrentar con mayor eficiencia; acompañadas de planes de desarrollo de largo plazo que no puedan ser alterados fácilmente por los diferentes tipos de administraciones que las ejecutan.

1.- **La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979.



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesaria modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.¹

En la Parte 1 del presente Convenio en su artículo 1 nos define la expresión discriminación y que a su letra reza:

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Dentro de esta Convención nos menciona la eliminación de la discriminación contra la mujer dentro del ámbito laboral, asegurando las condiciones de igualdad laboral con los hombres, en este sentido se debe de garantizar el derecho laboral ya que es un derecho inalienable de todo ser humano como le refiere en su artículo 11 nos describe lo siguiente:

Artículo 11.

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*

¹ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 15 de enero 2019, Sitio web: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

e) *El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

f) *El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

...

En este orden de ideas la Convención y de conformidad al artículo anterior en su inciso d) nos plasma el derecho a una remuneración con respecto a la igualdad con los hombres.

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las **oportunidades de empleo**, así como a la satisfacción de otras necesidades.

2.- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

La Declaración y la Plataforma de Beijing de 1995 es una agenda con visión de futuro para el empoderamiento de las mujeres. Todavía hoy en día continúa siendo la hoja de ruta y el marco de políticas internacional más exhaustivo para la acción, y la actual fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo.

En su Plataforma de acción manifiesta en su capítulo III el tema de las esferas de especial preocupación, dentro de sus objetivos estratégicos planea la eliminación de la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo para la mujer todo ello en el apartado F de la propia Plataforma, "La mujer y la economía".

En su numeral 178 menciona las Medidas que han de adoptar los gobiernos, los empleadores, los empleados, los sindicatos y las organizaciones de mujeres.

La propia Plataforma hace notar que la igualdad de género es una visión compartida de justicia social y derechos humanos. Ya que la humanidad tiene la responsabilidad de actuar, y en especial los gobiernos como principales garantes de derechos. Aprovechando todas las oportunidades existentes a nivel nacional, regional y mundial y dar un nuevo impulso al objetivo de la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres y las niñas.²

² ONU MUJERES. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. 15 DE enero del 2019. Sitio Web: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf>



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

3.- En el marco jurídico de la **Ley Federal de Trabajo** su artículo segundo sobre la igualdad sustantiva para la eliminación de 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 la cual se transcribe a la letra:

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales. 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.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

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.

En este sentido las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil todo ello lo refiere el artículo 56 de la Ley Federal de Trabajo.



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

4.- En la legislación a nivel nacional se encuentra la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres** cuyo objeto es regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo, todo ello con los principios de la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El Gobierno Federal es el encargado de Conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, así como de elaborar la Política Nacional en Materia de Igualdad y por último de diseñar y aplicar los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad.

Las acciones que plantea la Política Nacional deberán de reflejarse conforme al artículo 17 de la propia Ley que manifiesta lo siguiente:

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural. La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;

II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;

III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;

IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;

V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil;

VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo;

VII. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres;

Ji
a
r



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

VIII. *El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres;*

IX. *La utilización de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales;*

X. *En el sistema educativo, la inclusión entre sus fines de la formación en el respeto de los derechos y libertades y de la igualdad entre mujeres y hombres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; así como la inclusión dentro de sus principios de calidad, de la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres;*

XI. *Incluir en la formulación, desarrollo y evaluación de políticas, estrategias y programas de salud, los mecanismos para dar atención a las necesidades de mujeres y hombres en materia de salud;*

XII. *Promover que en las prácticas de comunicación social de las dependencias de la Administración Pública Federal, así como en los medios masivos de comunicación electrónicos e impresos, se eliminen el uso de estereotipos sexistas y discriminatorios e incorporen un lenguaje incluyente, y*

XIII. *Fomentar el desarrollo, participación y reconocimiento de las mujeres en las diferentes disciplinas deportivas, así como en la vida deportiva.*

En este sentido la Política Nacional fortalecerá la igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica nacional en su artículo 33 del capítulo de la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* que refiere lo siguiente:

Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;

III. Impulsar liderazgos igualitarios;

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



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

V. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el uso y aprovechamiento de los derechos reales de propiedad, así como el uso, goce y disfrute de la tierra, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios.

Garantizando el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

La Norma Mexicana Nmx-R-025-Scfi-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación establece los requisitos para que los centros de trabajo públicos, privados y sociales, de cualquier actividad y tamaño, integren, implementen y ejecuten dentro de sus procesos de gestión y de recursos humanos, prácticas para la igualdad laboral y no discriminación que favorezcan el desarrollo integral de las y los trabajadores. Su finalidad es fijar las bases para el reconocimiento público de los centros de trabajo que demuestran la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

La propia Norma en su numeral 4 nos detalla los significados que son cruciales para los temas que nos ocupan de la siguiente de manera:

4.19 Desigualdad salarial: *Es 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**, expresada como un porcentaje de los ingresos totales masculinos, bajo el principio de "a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual".*

4.21 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*



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

cualquier otro motivo; También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

4.22 Discriminación Laboral: *No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.*

4.28 Igualdad laboral: *Principio que reconoce las mismas oportunidades y derechos para mujeres y hombres, así como el mismo trato, en el ámbito laboral, independientemente del 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 entre otros motivos.*

4.29 Igualdad sustantiva: *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.*

Todo ello con la finalidad de que los lineamientos y disposiciones generales para la obtención del certificado en igualdad laboral y no discriminación el centro de trabajo ya que se considera como las organizaciones e instituciones públicas, privadas y sociales que generan empleo y cuentan con una plantilla de personal.

Lo cual plantea que el propio Centro de Trabajo cuente con Código de Ética que cuente con:

- a. *Prohibición de todo tipo de discriminación la personal del centro de trabajo;*



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

b. Establezca en caso de discriminación, las sanciones explícitas por su cumplimiento;

c. Se encuentre armonizado con lo establecido en la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación.

Con el objetivo de evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo además de dar cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical.

5.- En materia local se encuentra en vigor la **Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal** teniendo por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos institucionales que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes de la Ciudad de México.

Dentro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres se plantea en su artículo 22 y 23 de la propia Ley las acciones para erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para garantizar los principios rectores como la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales de los que México sea parte, la legislación federal y de la Ciudad de México.

Artículo 22.-Será objetivo de la presente ley en la vida económica, garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Los entes públicos velarán, en el ámbito de su competencia, que las personas físicas y morales, titulares de empresas o establecimientos, generadores de empleo den cumplimiento a la presente ley, para lo cual deberán adoptar medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Artículo 23.-Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán:

1. Detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo, e implementar las acciones para erradicarlos;



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

II. *Generar los mecanismos necesarios para capacitar a las personas que en razón de su sexo están relegadas;*

III. *Implementar acciones que tiendan a erradicar la discriminación en la designación de puestos directivos y toma de decisiones por razón de sexo;*

IV. *Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos del Distrito Federal, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia laboral;*

V. *Establecer la coordinación necesaria para garantizar lo establecido en el presente artículo;*

VI. *Garantizar que en su Programa Operativo Anual se especifique una partida presupuestaria para la implementación del presente artículo;*

VII. *Establecer los mecanismos necesarios para identificar todas las partidas presupuestarias destinadas al desarrollo de las mujeres y gestar los mecanismos de vinculación entre ellas a efecto de incrementar su potencial;*

VIII. *Implementar campañas que fomenten la contratación de mujeres y promuevan la igualdad sustantiva en el mercado laboral, en los ámbitos público y privado;*

IX. *Fomentar la adopción voluntaria de programas de igualdad por parte del sector privado, para ello se generarán diagnósticos de los que se desprendan las carencias y posibles mejoras en torno a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;*

X. *Implementar en coordinación con las autoridades competentes medidas destinadas a erradicar cualquier tipo de discriminación, violencia o acoso por razón de sexo;*

XI. *Diseñar, en el ámbito de su competencia, políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;*

XII. *Proponer, en el ámbito de su competencia, el otorgamiento de estímulos a las empresas que hayan garantizado la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;*

XIII. *Garantizar el derecho a la denuncia por violación a la presente ley en el ámbito laboral y económico;*

Handwritten marks on the right margin, including a signature and a checkmark.



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

XIV. *Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;*
y

XV. *Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad de las empresas.*

Los entes públicos en el ámbito de su competencia, deberán adoptar medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Por lo que se plantea llevar a cabo acciones para garantizar la igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres dentro del Congreso de la Ciudad de México.

En mérito de lo anterior es de atenderse los siguientes:

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- Que los Diputados que integramos la I Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, estamos obligados a representar los intereses de los Ciudadanos, así como atender las necesidades que surjan dentro de este Honorable Congreso de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- Uno de los temas plasmados en la Constitución de la Ciudad de México es sobre el derecho de las mujeres y en su Artículo 11 apartado C reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres. Con ello se está salvaguardando el derecho pleno de la mujer en la Ciudad de México.

TERCERO.- La iniciativa está encaminada en realizar un Código de ética y un Protocolo para garantizar la igualdad sustantiva que de conformidad con el artículo 508 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México refiere que el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género, es un área técnica que apoyará las actividades



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

legislativas en materia de derechos humanos de las mujeres, teniendo a cargo realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México.

El área estará a cargo de una investigadora Titular y contará con el personal administrativo que requiera para el desempeño de sus funciones de acuerdo al presupuesto que el Congreso le asigne, teniendo las siguientes funciones:

- I. Elaborar un programa anual de actividades e investigaciones estableciendo los criterios y acciones de investigación;
- II. Coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Congreso;
- III. Realizar las investigaciones que le sean solicitadas por el Pleno, la Junta y las Comisiones del Congreso;
- IV. Impartir cursos de capacitación en materia de igualdad de género;
- V. Realizar estudios en materia de derechos humanos de la mujer y de equidad de género;
- VI. Establecer los mecanismos de colaboración y coordinación con Instituciones afines para el cumplimiento de sus objetivos;
- VII. Asesorar al Congreso en la asignación de recursos públicos en el Presupuesto de Egresos de la Ciudad de México para implementar los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres;
- VIII. Realizar seguimiento puntual y exhaustivo a las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo local para alcanzar la igualdad de género, y IX. Difundir de manera periódica, sistematizada y mediante indicadores que permitan identificar el avance de las metas y objetivos de los programas presupuestarios orientados a cerrar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, así como de las políticas públicas implementadas por el Poder Ejecutivo Local.



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

En este sentido el Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género tendrá la función de realizar el Código de Ética y el Protocolo que garantice la igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres dentro del Congreso de la Ciudad de México.

CUARTO.- La iniciativa responde a dos objetivos principales: garantizar la igualdad laboral entre las mujeres y hombres en el Congreso de la Ciudad de México bajo el principio de igualdad sustantiva, así como eliminar toda discriminación y desigualdad de conformidad con los artículos 2 cuarto párrafo de la Ley Federal de Trabajo, 17 y 33 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombre, todo ello bajo los lineamientos que refiere la Norma Mexicana Nmx-R-025-Scfi-2015 sobre la Igualdad Laboral y no Discriminación.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de ésta H. Congreso el siguiente proyecto de decreto:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA LA FRACCIÓN X DEL ARTÍCULO 508 DEL REGLAMENTO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, CON LA FINALIDAD DE REALIZAR UN CÓDIGO DE ÉTICA Y PROTOCOLO GARANTIZANDO LA IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE ESTE H. CONGRESO, para quedar como sigue:

“...X. Realizar un Código de Ética y Protocolo para garantizar la igualdad laboral y no discriminación entre mujeres y hombres en el Congreso”

TRANSITORIOS

PRIMERO.- El presente decreto entrará en vigor al momento de su aprobación por el Pleno del Congreso de la Ciudad de México.

[Handwritten signature and initials]



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

SEGUNDO.- Remítase a la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, para el único efecto de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

TERCERO: El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México, contará con 60 días para la elaboración del Código de Ética y el Protocolo.

ATENTAMENTE

DIPUTADA MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

Jose Luis Rodriguez Diaz de Leon
Grupo Parlamentario de Morena

Dado en el salón del Pleno del Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura a los 14 días del mes de febrero de 2019.

Dip. Alberto Martínez Urincho

Karmitz Guerrero Reyes

Dip. Miguel Ángel Macedo Escobedo

Dip. Ricardo Ruiz S.
Coordinador de Morena

CINEC Canacho
Como grupo parlamentario PT

DIP. MIGUEL ANGEL ALVAREZ M620
COMO ASOCIACION PARLAMENTARIA