

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS, TODOS DE LAS CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL EN FAVOR DE LAS MUJERES, SUSCRITA POR EL DIPUTADO PEDRO HACES LAGO, INTEGRANTE DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA.

El suscrito, Pedro Haces Lago, Diputado del Grupo Parlamentario de Morena de la III Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 120, apartado A, fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 1, 3, 7, apartado A, 9 apartado D, 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; artículos 1, 3, 12 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; los artículos 4, 5, 95, 96, y del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; el artículo 4, fracción V del Código de Responsabilidad Parlamentaria del Congreso de la Ciudad de México; someto a la consideración de esta Asamblea la presente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES, Y LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS, TODAS DE LAS CIUDAD DE MÉXICO, EN MATERIA DE IGUALDAD SALARIAL EN FAVOR DE LAS MUJERES**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. PROBLEMÁTICA A RESOLVER

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo establecer un marco normativo en la Ciudad de México que garantice la igualdad salarial entre hombres y mujeres, erradicando la violencia laboral relacionada con la diferencia salarial injustificada por el mismo trabajo. Se propone la obligación para las empresas del sector privado de publicar sus políticas salariales y la comparación desagregada de los salarios por género, así como que los sujetos obligados por la Ley de Transparencia de la Ciudad de México también deberán presentar un plan que contemple estas políticas y comparaciones.

La implementación de esta iniciativa contribuirá de manera significativa a la igualdad de género en el ámbito laboral, permitiendo que mujeres y hombres reciban una compensación justa y equitativa por el mismo trabajo, en consonancia con los principios de no discriminación establecidos en diversas normativas nacionales e internacionales.

Obligar a las empresas del sector privado a publicar sus políticas salariales fomentará una cultura de transparencia y rendición de cuentas, permitiendo a los ciudadanos acceder a información clara sobre la remuneración, lo cual es fundamental para la denuncia de prácticas discriminatorias.

Por otra parte, la inclusión de mecanismos para abordar la violencia laboral derivada de la desigualdad salarial será un paso esencial para proteger los derechos de los trabajadores, creando un ambiente laboral más justo y seguro.

Por lo anteriormente expuesto, es fundamental incorporar la igualdad salarial de manera explícita en la legislación de la Ciudad de México. Asimismo, es esencial que las empresas y los sujetos obligados de la Ley de Transparencia hagan públicas sus políticas salariales y proporcionen una comparación desagregada de los salarios por género. Esta medida contribuirá a establecer un marco normativo sólido que fomente la equidad y la transparencia en el ámbito laboral.

II. ARGUMENTOS QUE LA SUSTENTAN

En días recientes, México hizo historia al contar con su primera mujer presidenta, un acontecimiento que marca un hito significativo para las mujeres mexicanas, quienes han enfrentado limitaciones en el acceso a oportunidades educativas, laborales y profesionales. La llegada de una mujer a un cargo tan relevante resalta la importancia de que niñas, adolescentes y mujeres se posicionen en espacios estratégicos de toma de decisiones y poder.

La inclusión de mujeres en roles de liderazgo no sólo desafía los estereotipos de género, sino que también permite que las políticas públicas reflejen las necesidades y perspectivas de toda la población. Una agenda en pro de las mujeres debe priorizar la implementación de leyes y programas diseñados para cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres, una problemática persistente en el país.

La desigualdad salarial es un problema histórico que afecta a las mujeres en la mayoría de los países. Desde su incorporación al mundo laboral, el trabajo de las mujeres ha sido

considerado secundario y de apoyo, lo que ha perpetuado una discriminación salarial injustificada. Además, los estereotipos negativos en torno al trabajo femenino han llevado a la reducción de las oportunidades laborales disponibles para ellas, limitando su acceso a puestos de mayor responsabilidad y mejor remuneración. Esta situación no solo es injusta, sino que también frena el desarrollo económico y social de las naciones al no aprovechar el potencial completo de su fuerza laboral.

En todas las regiones, las mujeres reciben salarios inferiores a los de los hombres. A nivel mundial, se calcula que sus ingresos son un 20% menores. La igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas siguen enfrentando obstáculos debido a las desigualdades históricas y estructurales que perduran en las relaciones de poder entre géneros.¹

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es una problemática persistente en nuestro país. A pesar de los avances en materia de igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando una brecha salarial significativa por realizar el mismo trabajo que sus colegas masculinos. Esta situación no solo perpetúa la injusticia económica, sino que también contribuye a la violencia laboral en sus diversas formas.

ONU MUJERES sostiene que en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, la igualdad de remuneración por trabajo igual significa que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la misma remuneración no sólo por la realización de tareas idénticas, sino que también por trabajos diferentes que impliquen igual valor.²

También señala que en el año 2020, **Nueva Zelandia** aprobó una modificación a Ley de Igualdad de Remuneración, con la que se planea garantizar que **las mujeres y los hombres reciban el mismo salario por un trabajo diferente pero de igual valor.**³

El disminuir la brecha salarial implica una serie de beneficios para todas las personas y el desarrollo económico del país. Abona al respeto y la garantía de los derechos humanos de las mujeres trabajadoras y al fortalecimiento de un mercado laboral y económico

¹ ONU. Día Internacional de la Igualdad Salarial, disponible en: <https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

² ONU MUJERES. Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial, disponible en: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

³ *Idem.*

competitivo que necesita personas motivadas y que desempeñen sus actividades a un nivel óptimo, generando un salario que coincida con su aportación de valor.⁴

Además, la promoción de la igualdad salarial es crucial para combatir la pobreza y la desigualdad que enfrentan muchas mujeres, especialmente aquellas que son madres solas o que viven en condiciones de vulnerabilidad económica. La desigualdad salarial perpetúa ciclos de pobreza, ya que las mujeres que reciben salarios más bajos suelen enfrentar mayores dificultades para satisfacer las necesidades básicas de sus familias. Esto también se traduce en pensiones de jubilación insuficientes, que afectan no solo a las mujeres, sino también a sus hijos y dependientes, limitando sus oportunidades de desarrollo y bienestar a largo plazo.

Por otro lado, garantizar medidas de igualdad salarial no solo aborda las disparidades económicas, sino que también contribuye a construir una sociedad más equitativa en la distribución de las responsabilidades de cuidado entre hombres y mujeres. Al fomentar la equidad en el ámbito laboral, se crean las condiciones para que todas las personas puedan desarrollarse plenamente, tanto en su vida personal como profesional. Esto incluye reconocer y valorar el trabajo de cuidado, que tradicionalmente ha recaído desproporcionadamente sobre las mujeres, promoviendo así un equilibrio que beneficie a toda la sociedad.

Es igualmente fundamental trabajar en la transformación de los estereotipos de género que limitan las aspiraciones y oportunidades de las mujeres en diversas profesiones. Al fomentar una cultura que valore la competencia y el talento de las mujeres para ocupar cualquier tipo de empleo, se puede incrementar su representación en campos mejor remunerados, que históricamente han estado dominados por hombres. Esta transformación cultural no sólo empodera a las mujeres, sino que también enriquece el mercado laboral, al incorporar diversas perspectivas y habilidades que benefician a la economía en su conjunto.

Por otra parte, el pasado 18 de septiembre se conmemoró el **Día Internacional de la Igualdad Salarial**, una fecha que simboliza un avance significativo en la lucha por la equidad en el ámbito laboral. Este día no sólo busca visibilizar la desigualdad salarial que enfrentan las mujeres en todo el mundo, sino que también resalta la **urgencia de implementar políticas efectivas que garanticen condiciones laborales justas y equitativas**.

⁴ ONU MUJERES. ¿Por qué hay que combatir la brecha salarial?, disponible en: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/por-que-hay-que-combatirla>

La conmemoración del Día Internacional de la Igualdad Salarial es un llamado a la acción para que tanto gobiernos como empresas reconozcan la importancia de erradicar la brecha salarial de género. En muchos países, las mujeres continúan ganando menos que sus contrapartes masculinos, lo que limita su capacidad para desarrollarse plenamente, tanto en el ámbito profesional como personal.

Al visibilizar la necesidad de mejorar las condiciones laborales para las mujeres, se fomenta un entorno en el que todas las personas, independientemente de su género, pueden aspirar a alcanzar su máximo potencial. Promover la igualdad salarial no solo es una cuestión de justicia social, sino que también es esencial para el crecimiento económico y el desarrollo sostenible de cualquier sociedad.

La conmemoración del Día Internacional de la Igualdad Salarial debe **ser un impulso para que se implementen reformas legislativas y programas que promuevan la equidad en el trabajo, garantizando que las mujeres tengan acceso a oportunidades y salarios justos.** Al hacerlo, se contribuirá a construir un futuro más equitativo e inclusivo para todas las personas.

III. FUNDAMENTO LEGAL Y EN SU CASO, SOBRE SU CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD

PRIMERO. La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención Belém do Pará", señala en su artículo 5 lo siguiente:

Artículo 5

*Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. **Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.***

SEGUNDO. La Constitución Política de la Ciudad de México en su artículo 10, establece que:

Artículo 10

Ciudad productiva

(...)

B. Derecho al trabajo

(...)

4. *Las autoridades de la Ciudad, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, promoverán:*

b) La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario;

TERCERO. La Constitución Política de la Ciudad de México en el artículo 11 señala que:

Artículo 11

Ciudad Incluyente

(...)

C. Derechos de las mujeres

*Esta Constitución 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.*

(...)

CUARTO. La Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, en su artículo 21, establece que:

*Artículo 21.- Los entes públicos están obligados a **garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres**, de acuerdo con lo establecido en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:*

(...)

VI. El derecho de igualdad salarial entre mujeres y hombres

IV. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE LEY O DECRETO

Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México y Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

V. ORDENAMIENTOS A MODIFICAR

Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México, Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México y Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

VI. TEXTO NORMATIVO PROPUESTO

LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son:</p> <p>I. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;</p> <p>II. La libertad y autonomía de las mujeres;</p> <p>III. La no discriminación;</p> <p>IV. La igualdad de género;</p> <p>V. La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional en términos del artículo 11 de esta ley;</p> <p>VI. Seguridad Jurídica, en términos del artículo 54 de la propia ley;</p> <p>VII. La protección y seguridad; y</p> <p>VIII. El apoyo y desarrollo integral de la víctima.</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son:</p> <p>I. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;</p> <p>II. La libertad y autonomía de las mujeres;</p> <p>III. La no discriminación;</p> <p>IV. La igualdad de género;</p> <p>V. La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional en términos del artículo 11 de esta ley;</p> <p>VI. Seguridad Jurídica, en términos del artículo 54 de la propia ley;</p> <p>VII. La protección y seguridad;</p> <p>VIII. El apoyo y desarrollo integral de la víctima; y</p> <p>IX. La igualdad salarial.</p>

<p>Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son: I. a II. (...) III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa 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 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son: I. a II. (...) III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la diferencia salarial injustificada por la realización de un trabajo de mismo valor dentro de un centro laboral, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género; (...)</p>
<p>LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p>	
<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</p>
<p>Artículo 23.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán: I. a VIII. (...) 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;</p>	<p>Artículo 23.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, los entes públicos deberán: I. a VIII. (...) IX. Vigilar la creación obligatoria 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; IX Bis. Vigilar y garantizar que las empresas y las personas empleadoras del sector privado publiquen anualmente las</p>

<p>SIN CORRELATIVO</p> <p>(...)</p> <p>XIV. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; y</p> <p>XV. Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad de las empresas.</p>	<p>políticas salariales y la composición salarial desagregada por género que hayan adoptado;</p> <p>(...)</p> <p>XIV. Difundir los planes, políticas salariales y la composición salarial desagrega por género que las empresas y las personas empleadoras apliquen en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; y</p> <p>XV. Garantizar el derecho de acceso a la información relativa a los planes de igualdad, políticas salariales y la composición salarial desagregada por género de las empresas y las personas empleadoras del sector privado.</p>
<p>LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p>	
<p>TEXTO VIGENTE</p>	<p>TEXTO PROPUESTO</p>
<p>Artículo 24. Para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley, los sujetos obligados deberán cumplir con las siguientes obligaciones, según corresponda, de acuerdo a su naturaleza:</p> <p>I. a XXIII. (...)</p> <p>SIN CORRELATIVO</p>	<p>Artículo 24. Para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley, los sujetos obligados deberán cumplir con las siguientes obligaciones, según corresponda, de acuerdo a su naturaleza:</p> <p>I. a XXIII. (...)</p> <p>XXIV. Elaborar y publicar un informe anual en el que indiquen las políticas salariales y la composición salarial desagregada por género que hayan adoptado;</p>

~~XXIV.~~ Las demás que resulten de la normatividad aplicable;

XXV. Las demás que resulten de la normatividad aplicable;

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración del Pleno el siguiente proyecto de:

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN LOS ARTÍCULOS 4 y 7 DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO, EL ARTÍCULO 23 DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA CIUDAD DE MÉXICO, Y EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

ARTÍCULO PRIMERO.- Se adiciona una fracción IX al artículo 4 y se modifica el artículo 7 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México:

Artículo 4. Los principios rectores de esta Ley son:

- I. El respeto a la dignidad humana de las mujeres;
- II. La libertad y autonomía de las mujeres;
- III. La no discriminación;
- IV. La igualdad de género;
- V. La transversalidad de la perspectiva de género, y la coordinación institucional en términos del artículo 11 de esta ley;
- VI. Seguridad Jurídica, en términos del artículo 54 de la propia ley;
- VII. La protección y seguridad;
- VIII. El apoyo y desarrollo integral de la víctima; **y**

IX. La igualdad salarial.

Artículo 7. Las modalidades de violencia contra las mujeres son:

I. a II. (...)

III. Violencia Laboral: Es aquella que ocurre cuando se presenta la negativa a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, **la diferencia salarial injustificada por la realización de un trabajo de mismo valor dentro de un centro laboral**, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género;

(...)

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se modifican las fracciones IX, XIV y XV; y se adiciona una fracción IX Bis al artículo 23 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México.

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

I. a VIII. (...)

IX. **Vigilar la creación obligatoria** 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;

IX Bis. Vigilar y garantizar que las empresas y las personas empleadoras del sector privado publiquen anualmente las políticas salariales y la composición salarial desagregada por género que hayan adoptado;

(...)

XIV. **Difundir los planes, políticas salariales y la composición salarial desagrega por género que las empresas y las personas empleadoras** apliquen 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, **políticas salariales y la composición salarial desagregada por género** de las empresas y **las personas empleadoras del sector privado.**

ARTÍCULO TERCERO.- Se reforma la fracción XXIV y se adiciona una fracción XXV del artículo 24 de la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.

Artículo 24. Para el cumplimiento de los objetivos de esta Ley, los sujetos obligados deberán cumplir con las siguientes obligaciones, según corresponda, de acuerdo a su naturaleza:

I. a XXIII. (...)

XXIV. Elaborar y publicar un informe anual en el que indiquen las políticas salariales y la composición salarial desagregada por género que hayan adoptado;

XXV. Las demás que resulten de la normatividad aplicable;

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno para su promulgación y publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- El presente decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en la Gaceta de la Ciudad Oficial de la Ciudad de México.

Salón de Sesiones del Congreso de la Ciudad de México, a los _ días del mes de octubre de 2024.


SUSCRIBE

Pedro Haces Lago

DIPUTADO PEDRO HACES LAGO

Título	Iniciativa igualdad salarial
Nombre de archivo	INICIATIVA_IGUALDAD_SALARIAL__1_.pdf
Identificación del documento	5b563fa211b22b924b676824cf6d10165c0f5778
Formato de fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firmado

Historial del documento

 ENVIADO	25 / 10 / 2024 15:24:21 UTC	Enviado para su firma a pedro haces lago (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) por enrique.haces@congresocdmx.gob.mx IP: 189.236.57.225
 VISUALIZADO	25 / 10 / 2024 15:24:24 UTC	Visualizado por pedro haces lago (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.236.57.225
 FIRMADO	25 / 10 / 2024 15:24:39 UTC	Firmado por pedro haces lago (enrique.haces@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.236.57.225
 COMPLETADO	25 / 10 / 2024 15:24:39 UTC	El documento se ha completado.