



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, LLEVEN A CABO ACCIONES QUE GARANTICEN QUE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES CERTIFICADAS POR CUMPLIR CON LA NORMA OFICIAL MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (NMX-R-025-SCFI-2015), LOS PUESTOS LABORALES OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO QUE QUEDEN VACANTES SEAN DADOS PREFERENTEMENTE A MUJERES.

Honorable Asamblea

La Comisión de Igualdad de Género de la LXIII Legislatura de la Cámara de Diputados del honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 39 y 45, numeral 6, incisos e) y f), y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y 80, 82, 85, 157, numeral 1, fracción I, y 158, numeral 1, fracción IV, y 167 y demás relativos y aplicables del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta a la H. Asamblea el siguiente:

Dictamen

I. Metodología

La Comisión de Igualdad de Género encargada del análisis y dictamen del punto de acuerdo en comento, desarrollaron los trabajos correspondientes conforme al procedimiento que a continuación se describe:

En el apartado denominado "Antecedentes", se da constancia del trámite de inicio del proceso legislativo, así como de la recepción y turno para el dictamen de la proposición con punto de acuerdo.



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

En el apartado "Contenido de la proposición con punto de acuerdo", se exponen los objetivos y se hace una descripción de la proposición en el que se resume su contenido, motivos y alcances.

En las "Consideraciones", los integrantes de la comisión dictaminadora expresan los razonamientos y argumentos por cada una de las adiciones planteadas, con base en los cuales se sustenta el sentido del presente dictamen.

II. Antecedentes

1. Con fecha 17 de noviembre de 2016, la diputada Mirna Isabel Saldívar Paz, del Grupo Parlamentario de Nueva Alianza, presento ante el pleno de esta honorable Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, proposición con punto de acuerdo, por el que se exhorta a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Instituto Nacional de las Mujeres y al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, lleven a cabo acciones que garanticen que las empresas e instituciones certificadas por cumplir con la Norma Oficial Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), los puestos laborales ocupados por personal femenino que queden vacantes sean dados preferentemente a mujeres.
2. En la misma fecha, la Mesa Directiva de la honorable Cámara de Diputados del Congreso de la Unión, dispuso que dicha proposición con punto de acuerdo fuera turnada a la Comisión de Igualdad de Género, para su análisis y Dictamen correspondiente.

III. Contenido de la proposición con punto de acuerdo

La proposición con punto de acuerdo, en su conjunto tiene por objeto, que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, lleven a cabo acciones que garanticen que las empresas e instituciones certificadas por cumplir con la Norma Oficial Mexicana en Igualdad Laboral y no Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015), los puestos laborales ocupados por personal femenino que queden vacantes sean dados preferentemente a mujeres.



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

IV. Consideraciones

Primera. Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en su artículo primero la tutela de los derechos humanos reconocidos en ella y en los Tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte:

"En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece". Aunado a que el artículo 133 de nuestra ley suprema, a la letra dice: "Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión".¹

El Comité de la CEDAW, en relación al 6º Informe de México, en su recomendación numero 29 establece:

"El Comité recomienda al Estado Parte que fortalezca las medidas para aumentar el número de mujeres en puestos directivos a todos los niveles y en todos los ámbitos, conforme a lo dispuesto en su recomendación general 23, relativa a las mujeres en la vida política y pública".²

Es decir, el marco constitucional define la protección de los derechos de todas las personas, para gozar de los derechos humanos que establece la carta magna, así como los tratados internacionales, constituyéndose con ello el principio de igualdad en su más amplio sentido universal.

¹ http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_100715.pdf (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

² http://www.inmujeres.gob.mx/inmujeres/images/stories/cedaw/cedaw/ca_08.pdf



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Así mismo, en el artículo 4° de la Ley suprema en referencia, establece el principio de igualdad en los siguientes términos:

“El varón y la mujer son iguales ante la ley...”

Del precepto antes mencionado deriva el sistema de normas jurídicas de derecho social, que busca regular los mecanismos y acciones para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, como un derecho humano interrelacionado, interdependiente e indivisible, que tutela la garantía de igualdad.

El derecho a la igualdad, es un derecho social y universal, es un elemento esencial para que el Estado pueda sentar las bases para eliminar la desigualdad existente entre hombres y mujeres.

Segunda. Que en el derecho interno mexicano rige la Ley General de Igualdad entre Mujeres y hombres, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, y que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y 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. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Así, la igualdad es un concepto que incluye el empoderamiento y el mismo trato de oportunidades; la equidad, significa reconocer la necesidad de un trato diferenciado en razón de las condiciones de vulnerabilidad o desventaja; y, la paridad, debe entenderse como el equilibrio en la igualdad de oportunidades entre ambos sexos, en especial en lo que se refiere a los espacios públicos y de la iniciativa privada como el que nos ocupa.

Tercera. A continuación y con la finalidad de contar con elementos substanciales para poder dictaminar el punto de acuerdo respecto de los señalamientos manifestados por la diputada proponente se relaciona lo siguiente: *“En el ámbito laboral, la tarea y el activismo para garantizar el pleno ejercicio y reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres*



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

han sido intensos en los últimos años; poco a poco se ha logrado que más mujeres se incorporen al mercado laboral e, incluso, es cada vez más frecuente su acceso a trabajos o actividades que antaño se consideraban exclusivos para varones.

En efecto, entre los años de 2005 y 2015, el número de mujeres en trabajos asalariados tuvo un incremento de poco más de 3 millones de plazas ocupadas, pasando de aproximadamente 9 millones a 12 millones 791 mil 697 mujeres ocupadas en actividades asalariadas;¹ lamentablemente, la tasa de desocupación en mujeres para ese periodo tuvo un resultado negativo, al pasar del 3.84 a 4.53 por ciento, situación que confirma la necesidad de redoblar los esfuerzos para hacer efectivo el derecho de las mujeres a trabajos asalariados.

Por otro lado, la existencia de una brecha salarial, la diferenciación en el trato hacia las mujeres en diversos sectores productivos y ramas industriales; la limitación y condicionamiento para que las mujeres accedan a promociones laborales y salariales en igualdad de condiciones con respecto a sus pares masculinos; las preferencias de género a favor de varones para que éstos accedan a puestos laborales mejor remunerados e, incluso, la existencia de conductas tipificadas como de acoso laboral y sexual en lugares de trabajo son, lamentablemente, una constante que lacera y vulnera el ejercicio del derecho de las mujeres a un trabajo digno, a pesar de que diversos cuerpos normativos se han visto enriquecidos con disposiciones jurídicas que las prohíben expresamente”.

“Las diversas adecuaciones que se han llevado a cabo a la legislación laboral se han circunscrito, entre otros aspectos, a garantizar la equidad en el acceso de las mujeres a puestos laborales; a proteger su derecho a un salario digno e igual, con respecto al salario que reciben los hombres en el mismo puesto o con similares funciones; a castigar el acoso sexual y laboral en los centros de trabajo y a evitar que se ponga en riesgo su estabilidad laboral, por situaciones asociadas a su género tales como el embarazo, el parto y la lactancia. No obstante estos importantes avances legislativos, la labor de promoción y protección de los derechos laborales de las mujeres y de aquellas que se incorporarán al



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

mercado laboral no ha concluido y ahora toca incentivar el que las mujeres conserven los espacios laborales que con tanto esfuerzo han obtenido.

Este es precisamente el objeto del punto de acuerdo que nos ocupa, el que las autoridades y organismos encargados de la aplicación de la norma mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-20155 lleven a cabo las acciones pertinentes para que en las empresas que se han adherido a las aplicación de la NOM referida en sus centros laborales se de preferencia a que el puesto ocupado por una mujer, en caso de quedar vacante, no sea otorgado a una persona de diferente género y se conserve el espacio para que sea ocupado por una trabajadora. Lo anterior, a efecto de que no se pierdan aquellos espacios que se han ido ganando en favor de las mujeres y siempre que la beneficiaria de la medida se encuentre en igualdad de circunstancias con un aspirante de género masculino”.

“La propuesta que se plantea es acorde con lo dispuesto en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer que, en su artículo 11, numeral 1, incisos c) y d), señala lo siguiente:

Artículo 11

Los Estados parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, mismos derechos, en particular:

a) y b)...

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 al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

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;*

...

(Énfasis añadido).

Por otro lado, resulta importante señalar que la norma oficial mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación tiene fines administrativos, tendientes a que aquellos centros de trabajo de los sectores público, privado y social que se adhieran al cumplimiento de dicha norma de forma voluntaria, obtengan una certificación que conlleva, para fines prácticos, el reconocimiento público que demuestre la adopción y el cumplimiento de procesos y prácticas a favor de la igualdad laboral y no discriminación.

De tal forma, con el punto de acuerdo que se propone se pretende que la norma sea un instrumento de apoyo, con la que se busque la implementación de una política pública que incentive que en los sectores público y privado se reconozcan y garanticen plenamente los derechos de las mujeres a ocupar las vacantes a puestos de trabajo que, en su oportunidad, hayan sido ya ocupados por otras mujeres, dándose preferencia a las trabajadoras sobre aquellos aspirantes de género masculino, sin que tal preferencia implique desigualdad o discriminación alguna en perjuicio de los trabajadores varones". (sic)

Cuarta. En dicho contexto cabe hacer las siguientes precisiones:

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional. En México, la consolidación y mejora del mercado laboral debe tener como uno de sus componentes el pleno respeto y garantía de los derechos humanos. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Los principales instrumentos ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir de conformidad con nuestra Carta Magna y los Tratados Internacionales son:

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará".
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en la cual se instituye la obligación de las autoridades correspondientes de garantizar el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en la que se establece la prohibición de la violencia laboral constituida por 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, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género, así como el hostigamiento y acoso sexuales. Ley Federal del Trabajo (LFT) en la que se establecen las pautas para impulsar la inclusión y la igualdad sustantiva en México. Con ello, el Estado mexicano reafirma su compromiso con la igualdad y el equilibrio en las relaciones laborales, fortalece la protección de los derechos de las y los trabajadores y promueve la generación de empleos formales. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), la cual se armoniza con los derechos humanos contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo que se prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas; y establece la obligación de los poderes públicos federales de implementar medidas de nivelación, inclusión y acciones afirmativas prioritariamente para los grupos en situación de discriminación o vulnerabilidad. Plan Nacional de Desarrollo,



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

propone la construcción de un México en Paz y exige garantizar el respeto y protección de los derechos humanos y la erradicación de la discriminación; asimismo, establece el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de una estrategia para que México alcance su máximo potencial. Solo así se podrá aspirar a ser un país más democrático y participativo. Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018, establece que "la discriminación y la desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura, por ello, la "Secretaría" busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor. Una cultura que reconozca las capacidades y habilidades de todas las personas en el desempeño de su actividad laboral y que promueva la igualdad, la justicia y la dignidad como principios intrínsecos en el ejercicio del derecho al trabajo". Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013–2018 (PROIGUALDAD), obedece a la obligación señalada en el PND 2013–2018 de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres. Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018 (PRONAIND), el cual responde a la obligación del Estado mexicano de asumir y realizar acciones para garantizar los derechos humanos en condiciones de igualdad y sin discriminación. Se señalan por primera vez, acciones específicas para la población afrodescendiente, sobre diversidad sexual, en contra de la homofobia y en pro de la accesibilidad web, entre otras, todas ellas de carácter obligatorio para la Administración Pública Federal.

Los objetivos de la Norma están planteados para dar cabal cumplimiento a la normatividad aplicable, procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional se respete lo mínimo



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

necesario para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2013–2018 (PNTEPD) Especial, el cual guarda estrecha congruencia con el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 y con la Política Laboral Nacional establecida y tiene como objetivo coordinar las acciones de diversos actores institucionales, privados y sociales, para brindar una atención a las necesidades laborales de las personas con discapacidad.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) a partir del 2009, instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma se estableció con el fin 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. Dicha norma, a raíz de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012. Asimismo, la STPS busca promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no sean obstáculo para la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.

El INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo es desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo.

El CONAPRED tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación. En 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación. Los tres mecanismos



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, sin embargo, a pesar de los esfuerzos realizados para salvaguardar los derechos de NMX-R-025-SCFI-2015 SECRETARÍA DE ECONOMÍA las y los trabajadores, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación, las cuales representan obstáculos para el pleno goce de sus derechos humanos y laborales. Esta discriminación inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

De 2009 a 2012 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 1,082 centros de trabajo del sector privado y 443 instituciones de los tres órdenes de gobierno con un total de 19,534 trabajadoras y 24,523 trabajadores.

En 2013 se certificaron en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres 10 empresas del sector privado con 695 centros, y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno, con un total de 39,159 trabajadoras y 41,651 trabajadores. Durante 2014 se certificaron seis empresas con nueve centros de trabajo del sector privado y 11 instituciones con 51 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno con un total de 8,162 trabajadoras y 13,969 trabajadores.

Para el periodo enero-septiembre de 2015, se certificaron 14 centros de trabajo, nueve del sector privado y cinco instituciones del sector público con un total de 1,177 trabajadoras y 1,261 trabajadores.

De 2003 a 2013, 326 organizaciones que suman 2,879 centros de trabajo han obtenido la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG). Este instrumento ha permitido a las organizaciones generar procedimientos para mejorar las condiciones de trabajo, a partir de su implementación aprendieron a diagnosticar la situación que guarda la igualdad de género, a saber cómo mejorarla; a generar condiciones de mayor equidad, estabilidad y a



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

desarrollar un mejor ambiente de trabajo; así como a promover una cultura de respeto a las diferencias, de igualdad de oportunidades y apoyar así a la democratización del país.

De acuerdo con el estudio "Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género" realizado en 2013 por el INMUJERES, las organizaciones que han implementado el Modelo de Equidad de Género refieren haber obtenido mejoras Investigación para analizar el impacto del MEG 2003 en las organizaciones que lo adoptaron e identificar desde la perspectiva empresarial y de los/las trabajadores/as de las mismas, las ventajas de incorporar un enfoque de igualdad y de perspectiva de género en el manejo de los recursos humanos. En la productividad, en la estabilidad del personal en sus cargos, así como mayor realización de acciones afirmativas para las trabajadoras. Asimismo, la percepción del personal entrevistado es favorable en más de 60 % en tópicos como ingreso al empleo, acceso a prestaciones, acceso a capacitación e igualdad de remuneración.

El MEG forma parte de la Comunidad Sello de Igualdad de Género, conformada en 2009 por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para fortalecer los programas y modelos de certificación en igualdad de género de América Latina y el Caribe. Se ha colaborado en la transferencia de conocimientos y se ha beneficiado del intercambio de experiencias con los países de la región.

Desde 2012 México firmó un memorándum de entendimiento entre el PNUD y los mecanismos nacionales para las mujeres de Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Panamá, República Dominicana y Uruguay, mismo que se ha ratificado en agosto del 2015 con vigencia hasta julio 2018, para establecer un marco de cooperación y apoyo técnico para fortalecer y extender la implementación de mecanismos de certificación en género en la región, con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. En el caso de la aplicación de la Guía ICI, operó desde julio del 2011 a 2014 registrándose cinco instituciones de la Administración Pública Federal, 50 instituciones Estatales, 329 instancias municipales y 297 ayuntamientos, dando un gran total de 681 instituciones públicas. Además, desde el 2011 se tienen registradas 74



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Organizaciones de la Sociedad Civil y 79 instituciones privadas, con un total de 834 instituciones inscritas en la Guía ICI.

Los elementos más trascendentes de estos tres mecanismos así como sus resultados, ha encaminado a las tres instituciones a proponer un nuevo instrumento denominado: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como parte de las lecciones aprendidas y máximo consenso por parte de las tres instituciones, a fin de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo. Las tres instituciones están conscientes que la transformación de los centros de trabajo requiere corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional u organizacional de los mismos, así como en relación con su entorno.

Quinta. Derivado de lo anteriormente mencionado y con la finalidad de poder coadyuvar como ente legislativo a través de la aprobación del presente punto de acuerdo, para la implementación de políticas públicas que competen al poder ejecutivo a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como el Instituto Nacional de las Mujeres y de la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, con las que las empresas e instituciones certificadas por cumplir la Norma Oficial Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) los puestos laborales ocupados por personal femenino que queden vacantes sean dados preferentemente a mujeres; esta preferencia se hará efectiva en caso de que, al igual que la trabajadora, se dé el supuesto de que un trabajador varón exprese su interés por ocupar dicho puesto, con lo que daremos cumplimiento a la implementación de acciones afirmativas que abonen al empoderamiento de las mujeres, como un ejercicio por su reivindicación y respeto de sus derechos humanos, al participar en condiciones de igualdad sustantiva, ante los retos que implica el acceder y preservar puestos de trabajo en el ámbito laboral de nuestro país, como un derecho de prelación que con sustento en los Tratados Internacionales de los que nuestro país es parte, caso específico la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), no se considerará como un acto discriminatorio en contra del hombre, toda vez que como ya dijimos anteriormente, estamos



CÁMARA DE DIPUTADOS
LXIII LEGISLATURA

COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

hablando que con la aplicación de esta acción afirmativa reivindicamos el papel de las mujeres en el acceso a los puestos de trabajo y su permanencia de la plaza en favor de las mujeres, para lograr la igualdad sustantiva y por ende el empoderamiento de las mujeres, aunado a que el 27 de octubre de 2015, el ejecutivo federal presentó la Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación, que tiene el objetivo de garantizar la igualdad de hombres y mujeres en los centros de trabajo como un factor decisivo para la realización personal y la calidad de vida de las familias, la cual ha seguido impulsando a través de diversas acciones en favor de las mujeres, lo cual se patentó a través de la reciente certificación que recibió el pasado 12 de octubre de 2016 la Secretaría de Comunicaciones y Transportes, al convertirse en la primera Dependencia del Gobierno Federal en lograr dicha certificación.


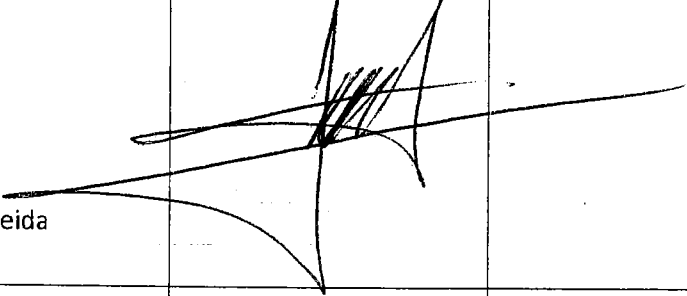

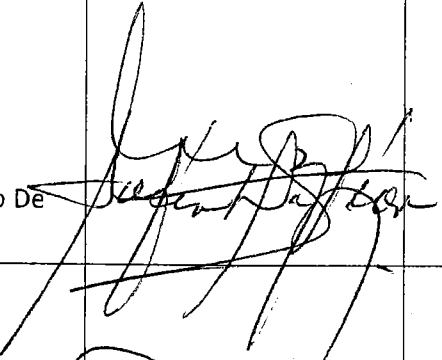





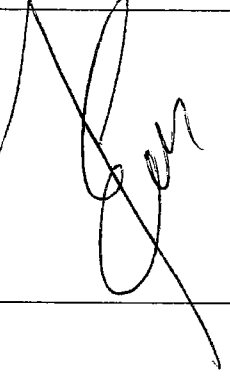

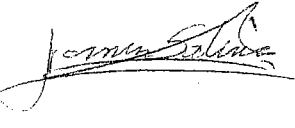
Por lo anteriormente expuesto, la Comisión de Igualdad de Género de la LXIII Legislatura, pone a consideración el siguiente:

Acuerdo


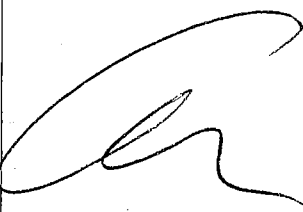



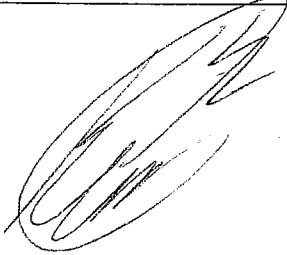



Único.- La Cámara de Diputados del Congreso de la Unión exhorta respetuosamente a los titulares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, del Instituto Nacional de las Mujeres y del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, para que a través del Consejo Interinstitucional respectivo, lleven a cabo acciones que garanticen que en las empresas e instituciones certificadas por cumplir la norma oficial mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-R-025-SCFI-2015) los puestos laborales ocupados por personal femenino que queden vacantes sean dados preferentemente a mujeres; ésta preferencia se hará efectiva en caso de que, al igual que la trabajadora, se dé el supuesto de que un trabajador hombre exprese su interés por ocupar dicho puesto.

Palacio Legislativo, a los 6 días del mes de diciembre del 2016.


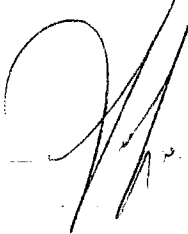

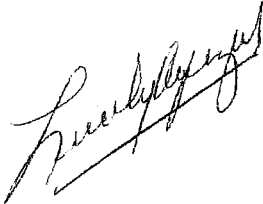






DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, LLEVEN A CABO ACCIONES QUE GARANTICEN QUE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES CERTIFICADAS POR CUMPLIR CON LA NORMA OFICIAL MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (NMX-R-026-SCF-2015), LOS PUESTOS LABORALES OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO QUE QUEDEN VACANTES SEAN DADOS PREFERENTEMENTE A MUJERES.

	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
 Dip. Fed. Laura Nereida Plascencia Pacheco			
 Dip. Fed. Sofía Del Sagrario De León Maza			
 Dip. Fed. Delia Guerrero Coronado			
 Dip. Fed. Carolina Monroy Del Mazo			
 Dip. Fed. Erika Araceli Rodríguez Hernández			
 Dip. Fed. Carmen Salinas Lozano			


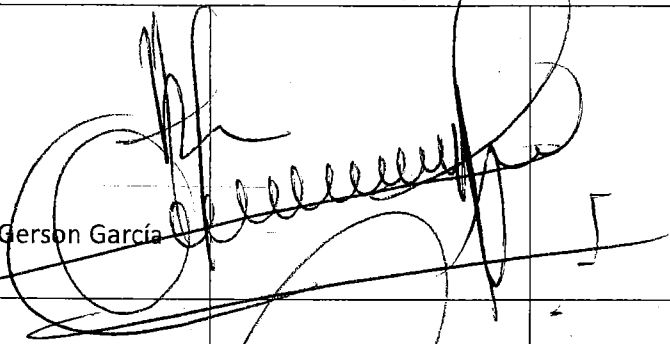

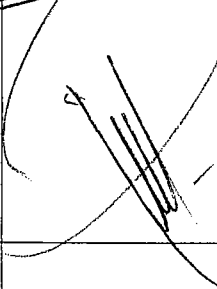

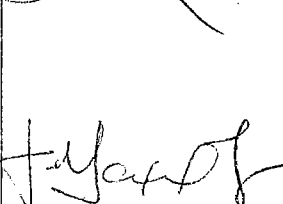


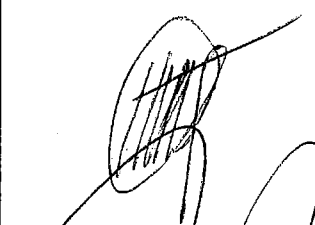

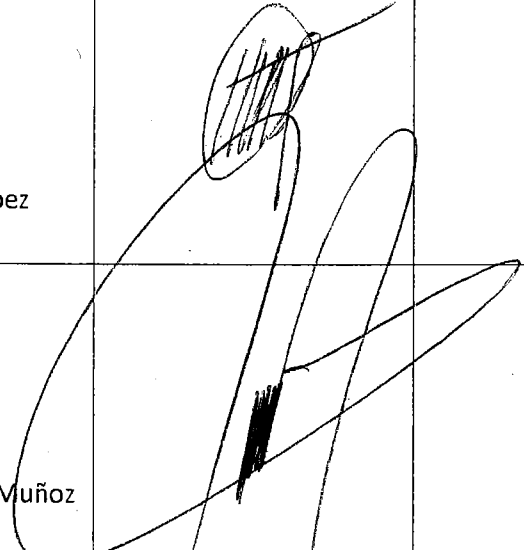
DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, LLEVEN A CABO ACCIONES QUE GARANTICEN QUE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES CERTIFICADAS POR CUMPLIR CON LA NORMA OFICIAL MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (NMX-R-026-SCFI-2016), LOS PUESTOS LABORALES OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO QUE QUEDEN VACANTES SEAN DADOS PREFERENTEMENTE A MUJERES.

 <p>Dip. Fed. Guadalupe González Suástegui</p>			
 <p>Dip. Fed. Janette Ovando Reazola</p>			
 <p>Dip. Fed. Karina Padilla Ávila</p>			
 <p>Dip. Fed. Karen Orney Ramírez Peralta</p>			
 <p>Dip. Fed. Sasil Dora Luz De León Villard</p>			
 <p>Dip. Fed. María Candelaria Ocho Avalos</p>			




DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, LLEVEN A CABO ACCIONES QUE GARANTICEN QUE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES CERTIFICADAS POR CUMPLIR CON LA NORMA OFICIAL MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (NMX-R-026-SCFI-2016), LOS PUESTOS LABORALES OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO QUE QUEDEN VACANTES SEAN DADOS PREFERENTEMENTE A MUJERES.

 <p>Dip. Fed. Ángelica Reyes Ávila</p>			
 <p>Dip. Fed. Lucely Del Perpetuo Socorro Alpizar Carrillo</p>			
 <p>Dip. Fed. Hortensia Aragón Castillo</p>			
 <p>Dip. Fed. Erika Lorena Arroyo Bello</p>			
 <p>Dip. Fed. Ana María Boone Godoy</p>			
 <p>Dip. Fed. Gretel Culin Jaime</p>			

DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, LLEVEN A CABO ACCIONES QUE GARANTICEN QUE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES CERTIFICADAS POR CUMPLIR CON LA NORMA OFICIAL MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (NMX-R-026-SCFI-2016), LOS PUESTOS LABORALES OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO QUE QUEDEN VACANTES SEAN DADOS PREFERENTEMENTE A MUJERES.

 <p>Dip. Fed. David Gerson García Calderón</p>			
 <p>Dip. Fed. Patricia García García</p>			
 <p>Dip. Fed. Jorgina Gaxiola Lezama</p>			
 <p>Dip. Fed. Genoveva Huerta Villegas</p>			
 <p>Dip. Fed. Irma Rebeca López López</p>			
 <p>Dip. Fed. María Verónica Muñoz Parra</p>			

DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO, CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA A LA SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, AL INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES Y AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, LLEVEN A CABO ACCIONES QUE GARANTICEN QUE LAS EMPRESAS E INSTITUCIONES CERTIFICADAS POR CUMPLIR CON LA NORMA OFICIAL MEXICANA EN IGUALDAD LABORAL Y NO DISCRIMINACIÓN (NMX-R-028-SCF-2016), LOS PUESTOS LABORALES OCUPADOS POR PERSONAL FEMENINO QUE QUEDEN VACANTES SEAN DADOS PREFERENTEMENTE A MUJERES.

 <p>Dip. Fed. Flor Estela Rentería Medina</p>			
 <p>Dip. Fed. María Soledad Sandoval Martínez</p>			
 <p>Dip. Fed. Concepción Villa González</p>	