Iniciativa con Proyecto de Decreto por la que se reforman por modificación la fracción VI del artículo 20 y el primer párrafo del artículo 41 de la **Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Coahuila de Zaragoza.**

* **En materia de equidad laboral.**

Planteada por el **Diputado Emilio Alejandro de Hoyos Montemayor,** conjuntamente con la **Diputada Zulmma Verenice Guerrero Cázares,** del Grupo Parlamentario “Brigido Ramiro Moreno Hernández” del Partido Unidad Democrática de Coahuila.

Fecha de Lectura de la Iniciativa: **30 de Octubre de 2019.**

Turnada a la **Comisión de Igualdad y No Discriminación.**

**Lectura del Dictamen: 27 de Mayo de 2020.**

**Decreto No. 610**

Publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado: **P.O. 051 - 26 de Junio de 2020.**

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMAN POR MODIFICACIÓN LA FRACCIÓN VI DEL ARTÍCULO 20 Y EL PRIMER PÁRRAFO DEL ARTÍCULO 41 DE LA LEY DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE COAHUILA DE ZARAGOZA, QUE PRESENTA EL DIPUTADO EMILIO ALEJANDRO DE HOYOS MONTEMAYOR CONJUNTAMENTE CON LA DIPUTADA ZULMMA VERENICE GUERRERO CÁZARES DEL GRUPO PARLAMENTARIO "BRIGIDO RAMIRO MORENO HERNANDEZ" DEL PARTIDO UNIDAD DEMOCRATICA DE COAHUILA, EN MATERIA DE EQUIDAD LABORAL.**

**CON SU VENIA DIPUTADO PRESIDENTE.**

**H. PLENO DEL CONGRESO DEL ESTADO DE COAHUILA.**

**P R E S E N T E.-**

El suscrito Diputado Emilio Alejandro De Hoyos Montemayor, conjuntamente con la Diputada Zulmma Verenice Guerrero Cazares del Grupo Parlamentario “Brígido Ramiro Moreno Hernández” del Partido Unidad Democrática de Coahuila, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 59 fracción I; 65 y 67 fracción I, de la Constitución Política del Estado de Coahuila de Zaragoza, así como los artículos 21 fracción IV, 152 fracción I, 162, 163 y demás aplicables de la Ley Orgánica del Congreso del Estado Independiente, Libre y Soberano de Coahuila de Zaragoza, nos permitimos someter a consideración de esta Soberanía la presente iniciativa de decreto mediante el cual se reforman por modificación la fracción VI del Artículo 20 y el primer párrafo del Artículo 41 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Coahuila de Zaragoza,lo anterior conforme a la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

Las mujeres en México han recorrido un camino de desigualdad en cuanto a sus derechos. La historia ha sido larga. Su lucha inició con la demanda de derechos políticos y esta desigualdad estructural que a lo largo de siglos han vivido.

Hoy se ha transitado en el ámbito político a esquemas de participación política paritaria. Pero tenemos brechas de desigualdad que aún no hemos podido superar, inclusive la política y gubernamental, pero también en el sector económico las relacionadas con cuestiones laborales y salariales.

En México de acuerdo con la Estrategia Nacional de Cultura Cívica (Enccívica) 2017, los últimos años se han caracterizado por el incremento de la inserción de las mujeres al mercado laboral. En 1970 sólo participaban 17.6% de éstas; en la actualidad, de 53 millones de personas consideradas como población económicamente activa, 38% son mujeres.

De acuerdo con el Informe sobre Trabajo Decente e Igualdad de Género de la Organización Mundial del Trabajo, México es uno de los países de América Latina con menor participación de las mujeres en el mercado laboral.

En 2013, se tenía una participación de 43.4%, que junto con Chile (42.3) y Honduras (43.3), ubicaba a México por debajo de la media regional de 50.4%. Por el contrario, países como Argentina y Bolivia se localizaban muy por arriba de la media, con 73.9% y 61.6%, respectivamente. Otro elemento que se debe resaltar es el nivel de ingreso de las mujeres. Un análisis general arroja una importante desigualdad por género.

Y esto está relacionado con que perciben las mujeres menos ingresos en promedio (por hora trabajada) que los hombres en la gran mayoría de los sectores ocupacionales. Esta situación se acentúa aún más en los cargos de funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, donde las mujeres perciben, en promedio, 80.5, y los hombres, 98, diferencia de 17.5 pesos por hora trabajada.

Aunque en algunos sectores las mujeres tienen una presencia ligeramente superior, prevalece el elemento desigual. Esto se refiere a que, dentro de los mismos sectores, las mujeres obtienen un menor ingreso.

Se deben considerar varios aspectos para explicar este fenómeno: aun cuando se ocupe el mismo puesto y se desempeñen las mismas funciones, las mujeres sufren discriminación y se les paga menos.

Las brechas salariales y laborales de género siguen siendo amplias. En México, las mujeres ganan en promedio 34.2 por ciento menos que los hombres, de acuerdo con datos del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), es decir, por cada 100 pesos que gana un hombre por su trabajo, las mujeres perciben 65.8 pesos. Al mismo tiempo, las mujeres en el ámbito laboral tienen 7 por ciento menos probabilidad de no tener seguro médico.

Las mujeres adultas con estudios universitarios ganan 79 por ciento de los ingresos de los hombres si laboran como empleadas u obreras, 68 por ciento cuando se trata del grupo de patronas o empleadoras y 75 por ciento si son trabajadoras por cuenta propia.

Si bien el desarrollo económico ha integrado a las mujeres a la dinámica social, esto se ha logrado sólo de una manera parcial y en condiciones de segregación, discriminación y desigualdad salarial y ocupacional.

Las mujeres no están ganando lo que deberían de ganar ni están ocupando las posiciones en igualdad de circunstancias con los hombres, a pesar de tanta lucha y camino recorrido. La integración de las mujeres al mercado laboral, es, después de un arduo trabajo para la igualdad, insuficiente.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, si continúa esta insuficiencia en los avances y persisten las tendencias actuales, se requerirán más de 70 años para abatir la desigualdad salarial por razón de género.

Por su parte, de acuerdo con la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, en México la desigualdad salarial es del 16.7%, mientras que, a nivel mundial, las mujeres ganan 23% menos que los hombres por un trabajo del mismo valor.

Los estereotipos de género para elegir y ejercer ciertas profesiones, responsabilidades no equitativas en el cuidado familiar, empresas que pagan menos o no permiten que mujeres alcancen posiciones directivas y de alto nivel, son todos factores que contribuyen a la desigualdad laboral y salarial.

Hoy sabemos que la paridad de género repercute de manera positiva a la economía de una nación, así como a su prosperidad e incremento de su crecimiento, competitividad y valor del trabajo de las mujeres en el mercado laboral, no sólo para ellas como individuos libres y autónomos, sino por el valor que generan al país.

El Producto Interno Bruto (PIB) de una nación, su economía y bienestar general, sin duda será mayor en la medida en que incluya a las mujeres en igualdad de circunstancias salariales y ocupacionales; se estima que cuando la brecha de género existente en el mercado laboral disminuya, ello incrementaría el PIB en unos 2.6 billones de dólares, lo que significa un crecimiento del 34% del mismo.

Además, la importancia en posiciones de liderazgo es ya una realidad comprobada en diversas empresas, de acuerdo con ONU Mujeres, se estima que las compañías donde tres o más mujeres desempeñan funciones ejecutivas, registran un desempeño alto en todos los aspectos de la eficacia organizacional, particularmente, la productividad en las empresas significa el 5% solamente cuando el 30% de las mujeres se encuentran en puestos de liderazgo.

Las conclusiones de Encívica coincide con lo analizado; aún persisten brechas de género en los espacios de toma de decisiones en el ámbito político y económico:

“*Se ha evidenciado que en estos espacios permean y se reproducen estereotipos que influyen en la manera en que hombres y mujeres se relacionan.*

*“En el ámbito económico, las diferencias se presentan en el tipo de trabajo que desempeñan hombres y mujeres, los puestos que ocupan en cada área, el nivel salarial, entre otros indicadores. A pesar del incremento de las mujeres en el mercado laboral, las condiciones en las que ellas se desenvuelven no son las mismas que las de los hombres; influyen los estereotipos, las limitaciones y dificultades que les impone el rol que desempeñan en el espacio familiar. De ahí que sea indispensable la implementación de medidas orientadas a eliminar prejuicios, evitar la discriminación y fomentar mayores espacios igualitarios de convivencia entre hombres y mujeres”.*

La riqueza económica y social de un país será mucho mayor si se incluye a la mujer en igualdad de circunstancias en el mercado laboral; de otra forma, si se les excluye, se está negando a la mitad de la población a generar productividad y bienestar general.

Su acceso a mejores ingresos y condiciones laborales dará lugar a economías sustentables y a un desarrollo de la humanidad y la sociedad en su conjunto. Porque la igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino una base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Es menester de este Congreso impulsar la igualdad salarial y ocupacional entre hombres y mujeres, generar consciencia que éste es sólo un factor estructural y necesario para el avance de una igualdad sustantiva, más nunca suficiente; es prioritario continuar avanzando en todos los factores culturales que nos lleven a sociedades más productivas, libres e iguales.

En este sentido y en aras de cumplir con el objetivo 8.5 de la Agenda 2030 de la Organización Internacional del Trabajo[[1]](#footnote-1), en el que se establece que “… *Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.”*, es parte de las tareas primordiales para un crecimiento económico adecuado.

Unidad Democrática de Coahuila, busca con esta iniciativa que se establezcan desde la agenda del ejecutivo estatal los lineamientos que contengan las medidas concretas, viables y explícitas para impulsar la equidad laboral, salarial, políticas y prácticas igualitarias entre personas de ambos sexos, por un trabajo de igual valor a través del establecimiento de estímulos y certificados de igualdad que se concederán a las empresas que las hayan aplicado.

Los empresarios pueden obtener beneficios si utilizan los talentos y las habilidades de las mujeres de manera más eficaz, por ejemplo, valorando las capacidades de la mujer y diseñando políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, así como de formación y desarrollo profesional.

Las mujeres poseen capacidades, cualidades y habilidades que no han sido visibilizadas, por lo que su potenciación puede ayudar a las empresas a hacer frente a la falta de ideas.

Identificar y reconocer a las mujeres por el trabajo que realizan y ofrecerles una remuneración justa por sus competencias y su potencial puede hacer mejorar el rendimiento y la eficacia de una empresa, por ejemplo, al atraer y retener al personal mejor cualificado y preparado, y al ofrecer una imagen positiva a los clientes.

Las empresas que aplican planes y estrategias de igualdad en sus lugares de trabajo ofrecen el mejor ambiente posible para el trabajador, independientemente de cuál sea su sexo. Asimismo, tener un buen ambiente de trabajo ayuda a una empresa a atraer clientes, a mejorar su rendimiento y a impulsar el espíritu competitivo. Los trabajadores que tienen mayor confianza en sí mismos y que se sienten valorados por las funciones que realizan tienden a ser más innovadores y productivos en su trabajo.

Es en virtud de lo anteriormente fundado, que sometemos a consideración de este H. Congreso del Estado, para su revisión, análisis y en su caso aprobación la siguiente:

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO**

**PRIMERO. -** Se reforma por modificación la fracción VI, del artículo 20 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila De Zaragoza, para quedar como sigue:

**Artículo 20.-**

…

*VI.* Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias*, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico, por medio del impulso de políticas y prácticas equitativas de salarios entre ambos sexos a trabajo de igual valor, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41 fracción XIV de la presente Ley referente a incentivar a las empresas a que apliquen políticas en la materia;*

*…*

**SEGUNDO. -** Se reforma por modificación el primer párrafo del artículo 41 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Estado de Coahuila De Zaragoza, para quedar como sigue:

**Artículo 41.-** Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las entidades públicas, *el sector privado y social en sus diversos ámbitos de competencia* desarrollarán las siguientes acciones para la igualdad en la vida económica:

…

**ARTÍCULOS TRANSITORIOS**

**PRIMERO. -** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado.

Por lo expuesto y fundado, ante esta soberanía respetuosamente solicitamos que las reformas presentadas sean votadas a favor.

**“POR UN GOBIERNO DE CONCERTACION DEMOCRATICA”**

**GRUPO PARLAMENTARIO “BRIGIDO RAMIRO MORENO HERNANDEZ”**

**SALTILLO, COAHUILA A 30 DE OCTUBRE DE 2019**

**DIPUTADO**

**EMILIO ALEJANDRO DE HOYOS MONTEMAYOR**

**DIPUTADA**

**ZULMMA VERENICE GUERRERO CÁZARES**

1. https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/targets/lang--es/index.htm [↑](#footnote-ref-1)