

QUE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 26 DE LA LEY DE ADQUISICIONES, ARRENDAMIENTOS Y SERVICIOS DEL SECTOR PÚBLICO, SUSCRITA POR DIPUTADOS INTEGRANTES DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO

Quienes suscriben, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura, con fundamento en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a la consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

I. La búsqueda por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres sigue siendo una batalla vigente en nuestro país, si bien en este camino se han dado grandes pasos, también es cierto que aún quedan muchas cosas por hacer en esa materia.

La igualdad de género es uno de los pilares para el desarrollo del país, sin embargo aún podemos ver en diversas circunstancias la presencia de discriminación como ejemplo el no permitir que mujeres o personas racializadas lleguen a puestos con mejores remuneraciones o que por un mismo trabajo dos personas reciban un salario distinto.

La Asamblea de las Naciones Unidas en 2019 estableció el 18 de septiembre como el “Día Internacional de la Igualdad Salarial” como un recordatorio de que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue estando presente y que es necesario seguir tomando acciones para disminuir la brecha.

Conforme a datos de la Organización de Naciones Unidas, en todas las regiones a las mujeres se les paga menos que a los hombres, por lo que existe una brecha salarial de alrededor del 20 por ciento a nivel mundial.¹

El Instituto Mexicano para la Competitividad dice que la brecha salarial en nuestro país es de 15.8 por ciento, es decir que por cada 100 pesos que recibe un hombre como pago por su empleo, una mujer recibe 84 pesos. En sectores como los medios de comunicación masivos el porcentaje aumenta hasta en un 30 por ciento.²

Conforme a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (ENOE), la participación de las mujeres en las actividades económicas ha sido estable, según los tres últimos censos económicos. En 2008, su ocupación representó 39.9 por ciento del total; en 2013, 41.1 por ciento y en 2018, 41.3 por ciento.³

Por otro lado se ha detectado que en el primer año después del nacimiento de un bebé, la participación laboral de las mujeres se reduce un 28 por ciento y el ingreso laboral un 33 por ciento, mientras que las mujeres que deciden ser madres mientras ocupan puestos directivos suelen trasladarse a trabajos con menor nivel de calificación, a empleos técnicos, al comercio u otras actividades que les permitan autoemplearse.⁴

Por otro lado, la presencia de mujeres en puestos directivos es menor a la de hombres en los mismos puestos, puesto que sólo el 38 por ciento de dichas plazas son ocupadas por mujeres.⁵

Estos datos demuestran que las mujeres enfrentan problemas para compaginar su vida laboral con sus decisiones personales derivado de la falta de empleos que promuevan condiciones dignas de trabajo para las mujeres, o en igualdad de oportunidades que los hombres, que les permitan emplearse en condiciones justas.

Lo anterior repercute en el grado de vulnerabilidad y discriminación que las mujeres enfrentan.

Para atender dichas situaciones es necesario que las empresas y el gobierno promuevan programas destinados a atender las causas de discriminación laboral de mujeres. Dichas medidas deben enfocarse en fomentar la contratación de mujeres, fomentar la responsabilidad compartida de cuidados, promover horarios de trabajo escalonados o en modalidad semipresencial que permitan compaginar la vida familiar y laboral, extender las licencias de maternidad y paternidad, entre otras.

En este sentido, si bien estas acciones se deben promover entre particulares, es también obligación de las autoridades promover mecanismos que fomenten la participación de mujeres en el mercado laboral.

Por lo anterior, esta iniciativa modifica la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público a efecto de que se de preferencia en los procesos de contratación a aquellas empresas que acrediten contar con políticas y protocolos implementados y con resultados para promover la reducción de brechas entre hombres y mujeres.

Al respecto, se hace notar que si bien la ley vigente establece en su artículo 14 que en las licitaciones públicas se otorgarán puntos a empresas que hayan aplicado políticas y prácticas de igualdad de género, la propuesta contenida en esta iniciativa busca ser más amplia.

La ley vigente sólo establece la obligación de dar puntos a las empresas en los procesos de licitación pública, excluyendo una obligación general de la autoridad de buscar empresas que promuevan la reducción de discriminación laboral de mujeres en otros procesos de adjudicación, como la invitación a tres empresas o la adjudicación directa.

Asimismo, nuestra propuesta busca no sólo que las empresas cuenten en la teoría con políticas destinadas a la igualdad de género, sino que éstas demuestren los resultados de la implementación de dichas políticas; además se establecen acciones específicas que deben cumplirse para acceder a dicho beneficio.

II. Asimismo, no conforme con tener una disparidad en el tema salarial también en materia laboral hay un área de oportunidad en la que podemos seguir incidiendo como legisladores para el bienestar de las y los mexicanos, de acuerdo con una encuesta realizada por OCCMundial el 64 por ciento de las y los profesionistas mexicanos aseguraron que en la empresa que trabajaban existía discriminación, el 52 por ciento de los encuestados dijo que las situaciones que generan mayor discriminación son la edad, la apariencia física, la imagen personal, lo que incluye el uso de *piercing* y tatuajes. Asimismo, se señaló que el 32 por ciento de las personas encuestadas dijeron que se discriminaba por la orientación sexual.⁶

En dicha encuesta, las principales consecuencias que tiene la discriminación laboral en nuestro país, en un 60 por ciento es la falta de contratación; el 21 por ciento no han sido tomados en cuenta para una promoción, el 14 por ciento no los consideraron parte del equipo de trabajo y el 6 por ciento han sufrido *bullying* laboral. Además, del total de los encuestados solamente 3 de cada 10 manifestaron que en su empresa había una cultura de diversidad laboral, es decir que les brindaban oportunidades sin importar su apariencia física, su orientación sexual, edad, discapacidad, religión o condición económica.⁷

En la actualidad podemos ver que se ha generado diversos mecanismos para la erradicación de la discriminación, empero dados los resultados estos no han sido suficientes. Por otro lado, las campañas que promueven la no discriminación han tomado relevancia en el nuevo contexto de los derechos laborales, ya que promueven la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos humanos de las y los y los trabajadores, por lo que llevarlas acabo dentro de los espacios laborales tanto públicos cómo privados podría ser un paso más para la transición a la inclusion laboral.

En el artículo 15 de la Ley para prevenir la discriminación se establece que:

“Artículo 15. Los órganos públicos y las autoridades federales adoptarán las medidas que tiendan a favorecer la igualdad real de oportunidades y a prevenir y eliminar las formas de discriminación de las personas a que se refiere el artículo 4 de esta Ley.”

Es decir, si bien es responsabilidad de todas y todos lograr un verdadero cambio como sociedad, también es responsabilidad de los gobiernos coordinar esfuerzos para eliminar los efectos de la discriminación.

En diversos sectores ya podemos ver avances para mitigar la discriminación, racismo y desigualdad, sin embargo, existen desafíos que aún siguen pendientes y no han sido abordados de manera efectiva.

La Unesco considera que la inclusión es importante para erradicar los problemas antes mencionados, además de que en este contexto globalizado se debe hacer uso y promoción del siguiente mensaje:

“La paz no es sinónimo de ausencia de guerra, sino que significa vivir juntos, respetando las diferencias de sexo, etnia, lengua, religión y cultura; y difundiendo el respeto universal por la justicia y los derechos humanos. Vivir en paz es el resultado de las decisiones que tomamos en cada situación que afrontamos, así como de las elecciones que hacemos en nuestra vida cotidiana, que nos comprometen a entablar un diálogo sincero con otras personas y otras comunidades.”⁸

Por ello es necesario realizar las acciones para que en los diversos ámbitos sociales y laborales, se hagan valer los derechos de igualdad y no discriminación contenidos en el artículo 1o constitucional, aunado a los principios fundamentales centrales de los derechos humanos.

Impulsar el crecimiento y reducir la desigualdad de oportunidades laborales aumentaría el bienestar, reduciría el rezago y acercaría más a una sociedad armónica y cohesionada, la discriminación de las y los trabajadores por su origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o de salud, religión, condición migratoria, opiniones, orientación sexual, expresión de género, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, solamente detiene el crecimiento económico del país, por esto y por tratarse de un tema de derechos humanos la discriminación debe ser erradicada.

Sin duda, cada organización u empresa son únicas por lo cual es importante que se consideren los valores de las empresas y sus objetivos, sin embargo, no se debe dejar de lado la importancia de implementar capacitaciones para promover una cultura de no discriminación contra la diversidad de las personas.

La implementación de capacitaciones no es un proceso lineal, sino que es un proceso que debe ser parte de un enfoque amplio de inclusión y diversidad en la organización pero siempre atendiendo los principios pro persona y la normatividad anteriormente mencionada.

Todas y todos los mexicanos tienen derecho a tener una mejor calidad de vida, por ello que es importante cuenten con mayores oportunidades económicas para poder cubrir al menos sus necesidades básicas y lograr un estado de bienestar, por ello en la bancada naranja siempre pondremos a las personas al centro y sus causas al frente.

Por todo lo anteriormente expuesto, se somete a su consideración, la presente iniciativa con proyecto de:

Decreto que adiciona y reforma diversas disposiciones de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público

Único. Se reforma el artículo 26 de la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, para quedar de la siguiente manera:

Artículo 26. ...

I. ...

II. ...

III. ...

Las adquisiciones, arrendamientos y servicios se adjudicarán, por regla general, a través de licitaciones públicas, mediante convocatoria pública, para que libremente se presenten proposiciones, solventes en sobre cerrado, que será abierto públicamente, a fin de asegurar al Estado las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento, oportunidad, crecimiento económico, generación de empleo, **reducción de desigualdades por género**, eficiencia energética, uso responsable del agua, optimización y uso sustentable de los recursos, así como la protección al medio ambiente y demás circunstancias pertinentes, de acuerdo con lo que establece la presente Ley.

Las dependencias y entidades deberán dar preferencia en los procesos de adjudicación directa, licitación e invitación a aquellas empresas que hayan implementado políticas y protocolos a efecto de promover la igualdad de género, mediante acciones destinadas a reducir discriminación en los centros de trabajo y en los procesos de contratación, eliminar la brecha salarial, a incrementar la cantidad de mujeres en puestos de dirección, prestaciones destinadas a repartir y homologar la carga de cuidados entre hombres y mujeres tales como la ampliación de licencias de maternidad y paternidad, entre otras.

Para acceder a tal beneficio, las empresas licitantes deberán incluir en sus propuestas la información que demuestre la implementación y resultados de dichas políticas.

...

...

...

...

...

...

...

...

...

Transitorio

Único. El presente Decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Notas

1 [1] Organización de Naciones Unidas, Luchar por la igualdad salarial en el mercado laboral, disponible en

<https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>

2 [1] El Economista, 18 de septiembre de 2023, <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Brecha-salarial-realidad-cimentada-en-la-discriminacion-estructural-20230917-0067.html>

3 [1] Estadísticas a propósito del Día Internacional de la Mujer, INEGI, 2023, disponible en <https://mexicocomovamos.mx/animal-politico/2021/12/mexico-como-vamos-con-las-brechas-de-genero-en-el-empleo/>https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2023/EAP_8M2023.pdf

4 [1] Zamudio Lazarin, Claudia viviana, México ¿cómo vamos con las brechas de género en el empleo? México Cómo Vamos, 14 de diciembre de 2021

5 [1] Meza Rodriguez, Elizabeth, Mujeres ocupan el 38% de los puestos de alta dirección en México, El Economista, 10 de marzo de 2023, disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Mujeres-ocupan-38-de-los-puestos-de-alta-direccion-en-Mexico-20230309-0102.html>

6 [1] OCCMundial, “Discriminación Laboral en México”, recuperado de: <https://www.occ.com.mx/blog/discriminacion-laboral-en-mexico-6-de-cada-10-la-viven/>

7 Ibidem

8 [1] Unesco, “Lucha contra el racismo y la discriminación”, <https://www.unesco.org/es/no-racism-no-discrimination>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 19 de septiembre de 2023.

Diputado Jorge Álvarez Máynez (rúbrica)