# PROPUESTAS LEGISLATIVAS

# PARA EL AVANCE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SECTOR PRIVADO



Reconocer la importancia e incrementar la participación de las mujeres en espacios y puestos de toma de decisión en el sector empresarial es una medida fundamental para los derechos de las mujeres y para los buenos negocios. Con este fin, en el mundo los países han aplicado distintas estrategias que pueden agruparse en dos medidas que al combinarse, alcanzan resultados efectivos: políticas obligatorias o *hard measures* e incentivos o *soft measures*<sup>1</sup>. Las primeras se refieren a medidas legislativas o reglamentarias; las segundas, a acciones voluntarias que buscan incentivar al sector empresarial para generar cambios en términos de igualdad de género. Hay países en donde las medidas legislativas se han podido combinar con incentivos, o en donde se han implementado sin estos.

Ejemplos de estas medidas legislativas utilizadas incluyen:

- Licencias parentales remuneradas igualitarias, tomando como base el Convenio Núm. 183 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Implementación de cuotas de participación por sexo en consejos directivos o administrativos.
- Políticas o estándares de pago igualitario de acuerdo con puestos iguales o con el mismo valor.
- Normatividades otorgando procedimientos penales para acoso en el área de trabajo.

Algunos de los incentivos utilizados a nivel global incluyen:

- Introducción de estímulos para aumentar el número de mujeres en la administración pública, empresas estatales y partidos políticos². Estos incluyen el reconocimiento positivo por medio de incentivos fiscales, así como preferencia en procesos de selección para contratos gubernamentales³.
- Medidas para fomentar mayor transparencia, como la publicación voluntaria de las empresas, en sus sitios web, sobre su composición, incluyendo regulaciones o normas internas<sup>4</sup>. Esto también incluye la creación y publicación de bases de datos de mujeres profesionistas para su uso en procesos de reclutamiento, y el desarrollo de redes entre mujeres profesionistas.
- Apoyo en el desarrollo, publicación y diseminación de investigaciones académicas para posicionar el tema en espacios y diálogos estratégicos.
- Programas de educación formal y/o capacitaciones para mujeres en posiciones directivas y/o consejos, así como iniciativas de apoyo como acompañamiento o *mentorship*, y la formación de mesas de trabajo para fomentar el diálogo abierto.

A manera de "caja de ideas", a continuación se presentan algunos ejemplos internacionales de medidas legislativas que han sido eficaces en torno a tres temas principales: cuotas de participación por sexo, igualdad salarial y licencias parentales.

<sup>1.</sup> Este término fue originalmente utilizando por Joseph Nye en su obra Bound to Lead: The Changing Nature of American Power de 1990, para determinar la diferencia entre poder "fuerte" y poder "suave". En su otra Gender Diversity in the Boardroom Volume 1: The use of Different Quota Regulations, Catherine Seierstad, Patricia Gabaldon y Heike Mensi-Klarback implementan estos conceptos en medidas para llegar a la igualdad de género en el sector empresarial.

Seierstad, Cathrine; Gabaldon, Patricia; Mensi-Klarback, Heike. Gender Diversity in the Boardroom Volume 1: The use of Different Quota Regulations. September 2017. Palgrave Macmillan.

<sup>3.</sup> Ibidem

<sup>4.</sup> DFID gender pay gap report 2018 – Data on the difference in employees average earnings from April 2017 to March 2018. GOV.UK. 19 de diciembre del 2018. Disponible en: www.gov.uk/government/publications/dfid-gender-pay-gap-report-2018

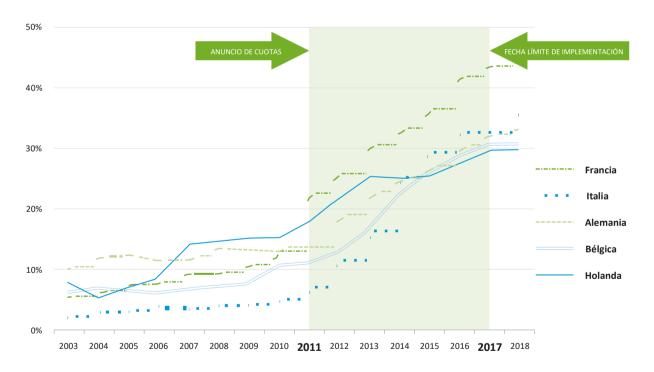
# Caja de ideas

## Cuotas de participación por sexo

## en el sector empresarial

Las cuotas de participación por sexo se refieren a medidas afirmativas de carácter temporal, que permiten revertir situaciones de desigualdad hasta poder lograr un equilibro. Las cuotas aseguran que los y las integrantes de un cuerpo directivo, administrativo, u otro, lo compongan de manera más igualitaria. Son el antecedente de las medidas de paridad que se han implementado en distintos países, especialmente en los parlamentos, congresos, y partidos políticos. De acuerdo con la siguiente gráfica, existe evidencia sobre el incremento de la participación de mujeres en consejos directivos a partir de la implementación de leyes de cuotas en ciertos países.

#### Porcentaje de mujeres en consejos directivos, 2003-2018



Fuente: Instituto Europeo para la Igualdad de Género<sup>5</sup>.

<sup>5.</sup> Obtenido de https://horizon-magazine.eu/article/quotas-get-more-women-boards-and-stir-change-within.html

Algunos ejemplos de países que cuentan con cuotas de participación por sexo:

## Israel (1999)

**Ley de Israel para Compañías o Ley de Sociedades de Israel**<sup>6</sup>: Si una empresa pública cuenta con un consejo compuesto por integrantes del mismo sexo, cualquier nombramiento nuevo deberá ser de alguien del otro sexo.

• Una enmienda a esta ley, hecha en 2011, establece que la Autoridad de Seguridad de Israel se reserva el poder de imponer sanciones monetarias en cualquier compañía que no cumpla con dicha provisión.

## **Noruega (2002)**

Ley de Cuotas de Género: Inclusión de 40% de mujeres en consejos de empresas.

- Se trata del primer país del mundo que, a partir de 2002, establece cuotas para posiciones en consejos. Desde 2006, esta obligación se ha extendido a empresas gubernamentales y, desde 2008, a empresas denominadas Sociedades de Responsabilidad Limitada (SRL) o Public Limited Companies (PLC), que pueden cotizar en la bolsa<sup>7</sup>.
- Entre 2002 y 2008, se observó un aumento en la participación de mujeres en consejos, al pasar de 6 a 40%<sup>8</sup>.

## **España (2007)**

Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (o Ley Orgánica 3/2007): Empresas privadas o que cotizan en la bolsa con más de 250 empleados o empleadas deberán de tener al menos 40% de mujeres en sus consejos directivos.

- España fue el primer país dentro de la Unión Europea que promulgó una ley de cuota de participación por sexo en 2007, inspirada por el éxito de la aplicación de cuotas en Noruega<sup>9</sup>.
- Esta ley no cuenta con penalizaciones en caso de incumplimiento.
- A pesar de que todavía no se alcanza el porcentaje sugerido, este país ha observado un incremento de mujeres en consejos, al pasar de 2% en 2007 a aproximadamente 20% en 2016<sup>10</sup>.

## Islandia (2010)

**Ley de Islandia no. 13/2010:** "[...] el 40% de cada sexo deberá de ser representado en consejos corporativos de dirección en todas las empresas públicas, empresas que coticen en la bolsa, y compañías privadas de responsabilidad limitada, o Sociedad de Responsabilidad Limitada (SRL) con 50 o más empleados(as)"11.

- En 2010, el parlamento islandés se convirtió en el tercero del mundo en aprobar una ley de cuotas de participación por sexo para consejos corporativos. Ningún otro país ha establecido una gama tan amplia de empresas dentro de su ley<sup>12</sup>.
- Esta ley no cuenta con penalizaciones en caso de incumplimiento.
- A pesar de no haber alcanzado el porcentaje recomendado, a mediados de 2014 se registraron alzas en la participación de mujeres en consejos corporativos de dirección de empresas con diferente número de empleados y empleadas, todas arriba de 20%<sup>13</sup>.

## **Francia (2011)**

**Ley Copé Zimmermann:** Las compañías que tengan ingresos o un total de activos que superen 50 millones de euros, o bien que empleen al menos a 500 personas por tres años consecutivos, sin importar si cotizan en bolsa, deberán alcanzar un balance de mujeres de 40% en sus respectivos consejos<sup>14</sup>.

- Francia adoptó el uso de cuotas en consejos a partir de 2011, siguiendo el ejemplo de Noruega y de España. La ley contemplaba que las empresas alcanzaran los porcentajes establecidos para 2017, con un nivel intermediario de 20% en 2014<sup>15</sup>.
- 6. Fishkin, Melissa; Vander, Shai, Israel. Paul Hastings LLP. Disponible en: https://www.paulhastings.com/genderparity/countries/israel.html
- Terjesen, Siri; Aguilera, Ruth V.; Lorenz, Ruth. Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors. J Bus Ethics. 2015. 233-251
- Seierstad, Cathrine; Gabaldon, Patricia; Mensi-Klarback, Heike. Gender Diversity in the Boardroom Volume 1: The Use of Different Quota Regulations. September 2017. Palgrave Macmillan.
- Terjesen, Siri; Aguilera, Ruth V.; Lorenz, Ruth. Legislating a Woman's Seat on the Board: Institutional Factors Driving Gender Quotas for Boards of Directors. J Bus Ethics. 2015. 233-251
- 10. Seierstad, Cathrine; Gabaldon, Patricia; Mensi-Klarback, Heike. Gender Diversity in the Boardroom Volume 1: The Use of Different Quota Regulations. September 2017.
- 11. Ibidem
- 12. Ibidem.
- 13. Ihidem
- 14. Loi de 2011: Votre entreprise est-elle concernée? Secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations.

  Disponible en: https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/la-mixite-dans-les-conseils-dadministration/vous-etes-une-entreprise-a-la-recherche-dadministratrices/loi-de-2011-votre-entreprise-est-elle-concernee/
- 15. Seierstad, Cathrine; Gabaldon, Patricia; Mensi-Klarback, Heike. Gender Diversity in the Boardroom Volume 1: The Use of Different Quota Regulations. September 2017.

■ En 2016, 36.7% de las personas que conformaban los consejos de las 140 empresas más grandes (con una capitalización de más de 1 billón de euros) eran mujeres<sup>16</sup>.

## India (2013)

Ley de Compañías 2013 o *Companies Act 2013*, sección 149(1)(b): Los consejos directivos de las compañías que cotizan en la bolsa deberán contar con al menos una mujer<sup>17</sup>.

- Todas las demás empresas públicas que hayan pagado capital social de 100 millones de rupias o más, o con rotación de 300 millones de rupias o más (de acuerdo con sus últimos estados financieros auditados) también deberán nombrar al menos a una directora en su consejo.
- Las empresas cuentan con seis meses o hasta un año (de acuerdo con su composición) a partir de su creación para cumplir con este requisito.

## Alemania (2016)

**Ley de Igualdad para Mujeres y Hombres en Posiciones Gerenciales:** Implementación de una cuota de 30% de mujeres en consejos de supervisión de empresas que cotizan en la bolsa y que cuenten con más de 2,000 empleados o empleadas, así como en empresas cuyos consejos de supervisión se compongan de manera equitativa por accionistas y representantes de empleados y empleadas<sup>18</sup>.

- Alemania adoptó su ley de cuotas a partir de 2016 como parte de sus esfuerzos por tener más representación de mujeres en su sector privado, algo que históricamente no había logrado.
- Esta medida constituyó un incremento significativo: pasó a ser entre 20 y 35% el número de mujeres en consejos de supervisión en las empresas alemanas más importantes<sup>19</sup>.

### **Estados Unidos-California (2019)**

Ley del Senado del Estado de California 826 (Estados Unidos): A finales de 2019, se debe incluir al menos una mujer en consejos directivos de empresas incorporadas en este estado, así como en corporativos extranjeros con sede en California. Para finales de 2021, debe haber al menos tres directoras, si el consejo directivo es de seis o más integrantes; dos, si el consejo directivo es de cuatro integrantes o menos.

- Esta ley es la primera en Estados Unidos, y su objetivo es mejorar la diversidad en los consejos de empresas que cotizan en la bolsa<sup>20</sup>.
- Con el fin de cumplir con esta disposición, las empresas que califiquen para ser consideradas por esta ley podrán aumentar el número de directores nombrando a directoras, sin tener que eliminar a los directores actuales. De no cumplir con lo anterior, habrá penalizaciones de hasta 300,000 dólares<sup>21</sup>.

## **Igualdad Salarial**

La igualdad salarial consiste en garantizar el derecho a recibir remuneración igualitaria por realizar un determinado trabajo, o un trabajo del mismo valor, sin importar el sexo. En el 2019, se calcula que los hombres ganan aproximadamente 21% más a nivel global que las mujeres<sup>22</sup>. En respuesta a este reto, existen iniciativas multiactor, como la Coalición Internacional de Igualdad Salarial (*Equal Pay International Coalition* o EPIC) lanzada por la OIT, se han dedicado a proporcionar alternativas para impactar de manera positiva a grupos (incluyendo mujeres) que comúnmente enfrentan discriminación y estereotipos negativos<sup>23</sup>. Adicionalmente, países han desarrollado políticas e incentivos para poder reducir esta brecha.

- 16. Ibidem
- Companies Act, 2013: Appointment and Qualifications of Directors. The Institute of Company Secretaries of India. Disponible en: https://www.icsi.edu/media/portals/0/APPOINTMENT%20AND%20QUALIFICATIONS.pdf
- 18. Ximénez de Sandoval, Pablo. California obliga por ley a que haya mujeres en los consejos de las compañías cotizadas. El País México. 1 de octubre de 2018. Disponible en: https://elpais.com/economia/2018/09/30/actualidad/1538342298\_298803.html
- 19. Seierstad, Cathrine; Gabaldon, Patricia; Mensi-Klarback, Heike. Gender Diversity in the Boardroom Volume 1: The Use of Different Quota Regulations. September 2017. Palgrave Macmillan.
- 20. Ximénez de Sandoval, Pablo. California obliga por ley a que haya mujeres en los consejos de las compañías cotizadas. El País México. 1 de octubre del 2018. Disponible en: https://elpais.com/economia/2018/09/30/actualidad/1538342298\_298803.html
- 21. Ibidem.
- 22. The State of the Gender Gap 2019: Women of Color Face Multiple Barriers to Advancement in the Workplace. PayScale. 2019. Disponible en: https://www.payscale.com/data/gender-pay-gap
- 23. Equal Pay for Work of Equal Value. Equal Pay International Coalition. Disponible en: https://www.equalpayinternationalcoalition.org/equal-pay/

### **Estados Unidos (1963)**

**Ley de Igualdad Salarial de 1963 o** *Equal Pay Act of 1963*: Ningún empleador o empleadora deberá discriminar a sus empleados o empleadas pagando salarios más bajos a aquellos pagados a los miembros del sexo opuesto por trabajos iguales.

- Diputados estadounidenses recientemente propusieron un proyecto de ley titulado el Acta de Justicia de Sueldo o *The Paycheck Fairness Act*. Esta propuesta establece que las y los empleadores tienen que justificar que las disparidades de salarios entre hombres y mujeres se deben a razones legítimas, relacionadas con el trabajo realizado, y les prohíbe buscar o pedir salarios previos de empleados o empleadas potenciales, o tomar represalias en contra de quienes compartan información sobre sus salarios o los de otros(as)²⁴.
- A nivel local, varios estados han tomado sus propias medidas para expandir las leyes de igualdad salarial, o bien han creado su propia legislación relacionada con la revelación de salarios o el establecimiento de mecanismo de transparencia. En algunos estados, incluso se han prohibido el hacer preguntas relacionadas con el historial de salarios de cada individuo, como en California, Massachusetts, la ciudad de Nueva York y Puerto Rico<sup>25</sup>.

## **Islandia (2017)**

**Estándar de pago equitativo o** *Equal Pay Standard*: Las y los empleadores con más de 25 empleados deberán asignar un rango a cada puesto dentro de su(s) compañía(s) o institución(es), así como una calificación basada en elementos como esfuerzo físico, mental y nivel de responsabilidad<sup>26</sup>.

- En 2017, Islandia se convirtió en el primer país que obliga legalmente a las compañías a comprobar que ofrecen salarios iguales para hombres y mujeres que desempeñen el mismo trabajo. Esta disposición entró en vigor el 1 de enero de 2018
- Esta ley es el resultado de una cooperación entre el movimiento laboral, la confederación de empleados y empleadas y el Ministerio de Trabajo y Finanzas.
- Esta ley requiere que empresas e instituciones obtengan anualmente una certificación de su Centro de Igualdad de Género, la cual tendrá que ser renovada cada tres años.
- Si dos empleados o empleadas cuentan con el mismo puesto, con la misma calificación calculada previamente, y sus salarios no son iguales, es obligación de la compañía rectificar la desigualdad. En caso de no hacerlo, la empresa deberá enfrentar penalizaciones monetarias<sup>27</sup>.

#### **Francia (2019)**

**Decreto No. 2019-15:** Introducción de métodos para calcular indicadores relacionados con la brecha salarial, así como de medidas para eliminarlos y alternativas para su publicación: cuatro para compañías con menos de 250 empleados o empleadas; cinco para aquellas con más de 250. Las compañías deberán publicar sus resultados al menos una vez al año<sup>28</sup>.

- Las medidas involucran cinco criterios<sup>29</sup>:
  - Los niveles de salario en puesto y edad comparables (40 puntos).
  - Diferencia de aumentos a nivel individual entre hombres y mujeres (20 puntos).
  - Brechas en promociones entre mujeres y hombres (15 puntos).
    - Solo para compañías con más de 250 empleados o empleadas.
  - Porcentaje de empleadas que regresan de licencia de maternidad y que tienen el beneficio de un aumento a su regreso en el mismo periodo (15 puntos).
  - La proporción de mujeres entre los diez puestos mejor pagados (10 puntos).
- Las empresas que acumulen menos de 75 puntos totales sobre 100 tendrán tres años para ajustarse, o enfrentarán penalización de 1% de su masa salarial.
- 24. House passes gender pay gap bill, a top Democratic priority. MSN News. 27 de marzo del 2019.
  Disponible en: https://www.msn.com/en-us/news/politics/house-passes-gender-pay-gap-bill-a-top-democratic-priority/ar-BBVjooO?li=BBnb7Kz#page=2
- 25. Equal pay day: How de we close the gender pay gap? BBC News. 2 de abril del 2019. Disponible en: https://www.bbc.com/news/world-us-canada-47753007
- 26. Equal Pay Standar. Kvenréttindafélag Íslands. 2017. Disponible en: http://dvenrettindafelag.is/resources/equal-pay-standard/
- 27 Ihidem
- 28. Lewis, Morgan. Gender equality: France issues Decree on Application of New Legal Framework for Equal Pay. *JD Supra*. 22 de enero del 2019. Disponible en: https://www.jdspura.com/legalnews/gender-equality-france-issues-decree-on-69966/
- 29. Rodier, Anne. Egalité femmes-hommes: le nouvel index des grandes entreprises obtenu à l'arraché. Le Monde. 1 de marzo del 2019.

  Disponible en : https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/03/01/le-nouvel-index-egalite-femmes-hommes-obtenu-a-l-arrache\_5429795\_1698637.html

## **Licencias parentales**

Las licencias parentales son un beneficio que incluyen licencias maternales, paternales, así como licencias para padres adoptivos para labores de cuidado de niños y niñas pequeñas, con goce total o parcial de su sueldo. Este beneficio, empleado de manera equitativa, resulta clave para formular un sistema de corresponsabilidad en cuanto a cuidados dentro de las familias, e investigaciones han argumentado que las licencias parentales aumentan la probabilidad que el personal de una empresa regrese a trabajar posterior al nacimiento o adopción. Asimismo, mejora la moral del personal, no afecta niveles de productividad, reduce costos para empresas a través de retención positiva de su personal, y mejora los ingresos familiares<sup>30</sup>.

#### **Finlandia**

- Las futuras madres pueden comenzar su licencia de maternidad hasta siete semanas antes de su fecha estimada de parto³¹. Posteriormente, el gobierno cubre 16 semanas adicionales de licencia por medio de un subsidio de maternidad, aplicable para toda mujer embarazada o padres/madres adoptivos(as) que viven en el país, o que están cubiertos(as) por el sistema de seguridad social finlandés³².
- Los padres y/o las madres reciben un paquete de maternidad, sin importar si son estudiantes, están desempleados(as), o cuentan con su propio negocio<sup>33</sup>.
- Ocho semanas de licencia de paternidad pagada<sup>34</sup>.
- Al cumplir tres años y hasta que el hijo o la hija ingrese a segundo grado de escuela primaria, los padres o madres pueden tomar licencia parcial de maternidad o paternidad<sup>35</sup>.

## Dinamarca<sup>36</sup>

- Las madres tienen 18 semanas de licencia de maternidad pagadas: cuatro semanas antes del parto y 14 semanas después.
- Los padres pueden tomar dos semanas de licencia de paternidad. A partir del parto, los padres pueden compartir entre ellos o dividir 32 semanas adicionales de licencia de acuerdo con sus necesidades.
- Posible extensión de 14 semanas si el niño o la niña se encuentra enfermo(a).
- A pesar de que el gobierno no les otorga su salario completo durante sus licencias, las empresas empleadoras de los padres o las madres usualmente cubren su salario completo por un cierto periodo de tiempo, determinado en los términos de su contrato.
- Los beneficios adicionales son determinados por la empresa empleadora.

#### Suecia

- Las madres pueden comenzar su licencia de maternidad siete semanas antes de la fecha del nacimiento de su hijo o hija<sup>37</sup>.
- Los padres o las madres primerizas cuentan con 480 días de licencia para dividirlos entre (con un límite de 150 días para compartir entre cada uno). Si tienen gemelos, se les otorgan 180 días más, con 80% de sus salarios garantizados<sup>38</sup>.
- A los padres se les exige que tomen al menos una parte de su licencia<sup>39</sup>.
- Los días de licencia no expiran hasta que el niño o la niña alcance los ocho años<sup>40</sup>.
- 30. Gault, Barbara; Hartmann, Heidi; Hegewisch, Ariane; Milli, Jessica; Reichlin, Lindsey. Paid Parental Leave in the United States. Institute for Women's Policy Research.

  Marzo 2014. Disponible en: https://www.dol.gov/wb/resources/paid parental leave in the united states.pdf
- Weller, Chris. These 10 countries have the best parental leave policies in the world. Business Insider. 22 de agosto del 2016. Disponible en: https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8
- 32. Finland's Family Benefits Prove Why It's Ranked Number One Place in the World to be a Parent. *Inhabitots*. 6 de julio del 2013. Disponible en: https://inhabitat.com/inhabitots/finlands-family-benefits-prove-why-its-ranked-the-number-one-place-in-the-world-to-be-a-parent/
- 33. Ibidem
- 34. Ibidem.
- 35. Weller, Chris. These 10 countries have the best parental leave policies in the world. Business Insider. 22 de agosto del 2016. Disponible en: https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8
- Working in Denmark: Taking parental leave. The Local DK. 6 de mayo del 2015.
   Disponible en: https://www.thelocal.dk/20150506/working-in-denmark-maternity-and-parental-leave
- 37. Weller, Chris. These 10 countries have the best parental leave policies in the world. Business Insider. 22 de agosto del 2016. Disponible en: https://www.businessinsider.com/countries-with-best-parental-leave-2016-8
- 38. Ibiden
- 39. Kane, Libby. Sweden is apparently full of "latte dads" carrying toddlers and it's a sign of critical social change. Business Insider. 4 de abril del 2018. Disponible en: https://www.businessinsider.com/sweden-maternity-leave-paternity-leave-policies-latte-dads-2018-4
- 40. Ibidem.

#### Islandia

- El gobierno islandés garantiza que los padres o madres puedan dividir sus nueve meses de licencia: tres meses para una y tres para el otro; los tres restantes los pueden dividir entre ellos.
- Cada parte recibe 80% de su salario.

## Llamado a la acción

En el 2019, la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral en México es de 45%, comparada con el 77% de los hombres<sup>41</sup>. Esta cifra es una de las más bajas entre los países integrantes de la OCDE. La brecha salarial continúa siendo uno de los principales retos que enfrenta México en cuanto a ocupación y empleo, registrándose en 14% de diferencia en el 2018<sup>42</sup>. De acuerdo con indicadores de la CEPAL, las mujeres en México tienen el nivel más alto en tiempo promedio destinado al trabajo remunerado y no remunerado (74.4 horas), con un total de 53.9 horas para el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados por semana<sup>43</sup>. Entre las consecuencias para las mujeres, se incluyen menor tiempo para el aprendizaje, mayores obstáculos para avanzar en carreras educativas y laborales, y mayor participación en el trabajo informal.

De acuerdo con el Banco Mundial<sup>44</sup>, entre las diferentes reformas aprobadas por México en los últimos 10 años, resalta la prohibición de despido de empleadas embarazadas, así como el reconocimiento del derecho a reincorporarse al mismo puesto de trabajo después de concluir su licencia de maternidad. Asimismo, el artículo 113 de la Ley Federal del Trabajo prohíbe a empleadores(as) pedir un certificado de no embarazo a una trabajadora, ya sea para su contratación, permanencia o ascenso en un empleo<sup>45</sup>. Aunque, sin duda, estos avances son importantes, actualmente se otorga por ley una cantidad menor a las 14 semanas recomendadas por la OIT en cuanto a licencias de maternidad<sup>46</sup>. Para los padres de familia, México otorga únicamente 5 días de licencia con goce de sueldo, muy por debajo del promedio para los países miembros de la OCDE<sup>47</sup>.

Si bien México cuenta con indudables avances en materia de igualdad de género y ha implementado algunas de las iniciativas y medidas mencionadas antes, aún se pueden observar múltiples retos en diferentes ámbitos que continúan limitando el trabajo y los esfuerzos de millones de mujeres. Para promover la igualdad de género en México, ONU Mujeres hace un llamado para que desde el ámbito legislativo se impulsen iniciativas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres en el sector privado.

Se propone la creación de una mesa de trabajo con legisladoras, legisladores y empresas para cerrar brechas y garantizar el crecimiento y la participación de mujeres en la esfera económica. Este documento se presenta para detonar las discusiones en este sentido.

- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Indicadores estratégicos. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2019. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/default.html#Tabulados
- 42. Gender wage gap. Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). 2018. Disponible en: https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm
- 43. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Disponible en: https://oig.cepal.org/es
- 44. Women, Business and the Law 2019: A Decade of Reform. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. 2019. Disponible en: https://wbl.worldbank.org/
- 45. Análisis de Legislación Discriminatoria en América Latina y el Caribe en Materia de Autonomía y Empoderamiento Económico de las Mujeres Serie Legislación Discriminatoria Cuaderno N°1. ONU Mujeres América Latina y el Caribe. Diciembre 2018. Disponible en: http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/10/las -leyes-son-el-escalon-para-la-igualdad
- 46. Ibídem
- 47. Parental Leave: Where are the fathers? Men's uptake of parental leave is rising but still low. Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD). Marzo 2016. Disponible en: https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf

## Recomendaciones

## para abrir la discusión:

- Legislar medidas de carácter obligatorio para la iniciativa privada en materia de igualdad de género. Esto incluye:
  - Cuotas de participación por sexo en puestos de decisión para los niveles directivos de compañías.
  - Establecimiento por ley del principio de igualdad salarial, incorporando un nuevo análisis y la reinterpretación de la definición de "trabajo de igual valor", así como de mecanismos de auditoría para garantizar su correcta implementación.
  - Leyes que favorezcan la corresponsabilidad de cuidados por medio, entre otros, de licencias parentales igualitaria con goce de sueldo, con base en las recomendaciones de la OIT, la cual establece 14 semanas como piso mínimo.
- Garantizar que las medidas legales implementadas cuenten con respaldos en forma de penalizaciones en caso de su incumplimiento, de manera que se garantice su eficacia, como acontece en otros países.
- Acompañar el cambio legal con una estrategia integral de incentivos, o bien implementarla de manera previa para así generar un contexto más favorable. Estas medidas pueden incorporar un plan de acción a corto, mediano y largo plazo, tomando en cuenta el presente contexto de México para poder generar los mejores resultados.
- Promover la adhesión e implementación de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) para lograr una transformación tanto al interior de cada empresa como con las que hace negocios, con el fin de promover no solo una nueva manera de hacer negocios, sino una transformación cultural en el país.
- Crear y producir estadísticas y estudios para poder visibilizar la situación de las mujeres en el sector empresarial, incluyendo el uso del tiempo para medir el trabajo no remunerado, la carga de cuidados, la discriminación, la violencia y hostigamiento laboral.
- Fortalecer los mecanismos de transparencia por medio de la publicación de datos como la composición de puestos dentro de una empresa, sus promociones, porcentajes desagregados por sexo de composición de mesas directivas, entre otros.
- Diseñar políticas públicas, infraestructura y servicios como parte de una estrategia nacional de cuidados, que incluya la participación del sector empresarial, en respuesta a la necesidad de asegurar la corresponsabilidad de cuidados, en donde se incluya un balance de las licencias paternales que fomenten un cambio cultural que lleve a la transformación de los roles al interior de las familias.



Demos el paso por la igualdad de género

www.unwomen.org www.lac.unwomen.org www.mexico.unwomen.org

