



PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE LA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA TITULAR DE LA SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA CON BASE SUS ATRIBUCIONES EMITA LOS LINEAMIENTOS CORRESPONDIENTES PARA HOMOLOGAR LOS SUELDOS Y SALARIOS DE LAS Y LOS INTEGRANTES DEL GABINETE PRESIDENCIAL CON LA FINALIDAD DE ELIMINAR LA BRECHA SALARIAL Y CUMPLIR CON EL COMPROMISO DE IGUALDAD SUSTANTIVA.

La Suscrita Martha Tagle Martínez, diputada federal integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXIV Legislatura del H. Congreso de la Unión, con fundamento en lo señalado en el artículo 78, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los artículos 116 y 122, numeral 1 de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, someto a consideración de esta Comisión Permanente, la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo al tenor de las siguientes:

CONSIDERACIONES

La brecha de género en materia salarial es un factor que impide el desarrollo y crecimiento económico de las mujeres tanto en el ámbito público como privado, muestra de ello es que la Organización Mundial de las Naciones Unidas (ONU) ha informado que esta brecha tiende al 16 por ciento a nivel internacional.¹

¹ Todo lo que debes saber para promover la igualdad salarial. ONUMujeres. Fecha de consulta: 18 de mayo del 2021. Liga de consulta: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

M A R T H A TAGLE

En 2018 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) evidencio la urgencia de ir acotando esta desigualdad salarial que repercute directamente en las mujeres. Por ejemplo, en nuestro país una mujer tiene que trabajar 15 meses para ganar en pago lo que un hombre trabaja en 12 meses².

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), en promedio en México, las mujeres ganan 34% menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. En algunas actividades, como la conducción de maquinaria móvil, a ellas les pagan hasta 40% menos que a sus compañeros, aunque desempeñen las mismas funciones.³

Ello, aunado a que –derivado de los estereotipos de género tradicionales–, cuando un hombre y una mujer contraen matrimonio, lo que suele ocurrir es que la responsabilidad de ganar dinero, el denominado *rol del proveedor*, es asumida mayormente por el hombre, mientras que la mujer asume una mayor responsabilidad con las tareas de cuidado, entre ellas, la crianza de las y los hijos (un hecho que se ha demostrado una y otra vez)⁴.

Por lo anterior, es inminente adoptar medidas encaminadas a reducir esta brecha de género. Para ello, es necesario romper con los estereotipos de género y los prejuicios sociales que impiden el libre desarrollo de las personas a fin de revertir la tendencia de que, si no se aplican estas medidas urgentes,

² *Ídem*.

³ Entre cristales y pisos pegajosos, glosario de género en el trabajo. El Economista. Fecha de consulta: 18 de mayo del 2021. Liga de consulta: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Entre-cristales-y-pisos-pegajosos-glosario-de-genero-en-el-trabajo--20191124-0049.html>

⁴ Oxfam México. Trabajos de cuidados y desigualdad. Disponible en: https://www.oxfamMexico.org/sites/default/files/Trabajo%20de%20cuidados%20y%20desigualdad%20en%20México_OXFAM%20MÉXICO.pdf



la brecha se estaría cerrando para 2066 en países no desarrollados como México⁵.

Como se puede observar, el reto no es menor, sin embargo, si se aplican acciones afirmativas adecuadas se puede reducir en una temporalidad inferior a la referida. Para ello, es urgente que, desde las instituciones gubernamentales y desde las empresas y/o corporativos, se emprendan, por ejemplo, campañas informativas a fin de contextualizar el panorama de igualdad en ellas, los avances y tareas pendientes; sobre todo para que estas sean aplicables de forma pronta y expedita.

Brecha de género en la administración pública

Actualmente nuestro país tiene el mayor número de Secretarías (mujeres) de Estado en su historia (nueve): en Seguridad y Protección Ciudadana, Cultura, Trabajo y Previsión Social, Medio Ambiente y Recursos Naturales, Gobernación, Educación Pública, Energía, Función Pública y Economía⁶. No obstante, perciben un salario 26 por ciento menor que a los Secretarios (hombres). Aunado a ello, las mujeres se encuentran subrepresentadas en puestos clave dentro del Gobierno federal.⁷

El Instituto Mexicano para la Competitividad, A.C. (IMCO) considera que esto “refleja una falta de paridad en los hechos dentro de la estructura

⁵ Promueven el evento Equal Pay Day, que busca la reducción de la brecha salarial en México. El sur de Acapulco. Fecha de consulta: 21 de mayo del 2021. Liga de consulta: <https://suracapulco.mx/promueven-el-evento-equal-pay-day-que-busca-la-reduccion-de-la-brecha-salarial-en-mexico/>

⁶ AMLO cierra el 2020 con nueve mujeres en el gabinete federal. Expansión. Fecha de consulta 21 de mayo del 2021. Liga de consulta: <https://politica.expansion.mx/mexico/2020/12/22/amlo-cierra-el-2020-con-nueve-mujeres-en-el-gabinete-federal>

⁷ Hay pocas mujeres en puestos altos del Gobierno. Animal Político. Fecha de consulta: 21 de mayo del 2021. Liga de consulta: <https://cutt.ly/vb4iAMq>

M A R T H A TAGLE

gubernamental, lo que ocasiona restricciones para lograr una agenda inclusiva, la cual tome en cuenta las necesidades de población, busque retener el talento femenino y la diversidad de ideas, pero, sobre todo, sume a más mujeres a la economía".⁸

A ello se suma que, según datos recabados por tal organización, en las secretarías de Estado la diferencia de ingresos promedio entre hombres y mujeres persiste, y es del 10% en puestos de mando medio y superior. Por su parte, solo el 6% de los puestos de jefatura de unidad con mayor nivel de ingreso (154 mil 472 pesos) es encabezado por una mujer. Todo ello ocurre pese a que hay más servidoras públicas que funcionarios con educación superior.

⁸ Mujeres ocupan solo el 24 por ciento de puestos directivos en gobierno de AMLO y ganan menos que los hombres: IMCO. Mural de Género. Fecha de consulta: 21 de mayo del 2021. Liga de consulta: <https://muraldegenero.com/mujeres-ocupan-solo-24-de-puestos-directivos-en-gobierno-de-amlo-y-ganan-menos-que-los-hombres-imco/>



Para ejemplificar, en México a nivel federal una Secretaria de Economía gana aproximadamente 160 mil pesos mensuales, mientras que el Secretario de Defensa Nacional percibe, en el mismo periodo, 205 mil pesos y el Subsecretario de la misma Secretaría percibe un sueldo de 189 mil pesos.

Cabe destacar que en 2019 entró en vigor una reforma sobre Remuneraciones y salarios que el actual presidente de la República impulsó y que el Congreso aprobó, a fin de que ninguna persona servidora pública ganara más que el titular del Ejecutivo. No obstante, a la fecha han sido numerosas las impugnaciones que se han presentado sobre dicha reforma, porque, por ejemplo, los sueldos de una o un ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación oscilan entre los 500 mil pesos mensuales, pero se podría continuar con diversos ejemplos dentro del Poder Judicial de la Federación.

M A R T H A TAGLE

Por ello, es urgente que la Secretaria de la Función Pública atienda esta problemática y garantice que ningún servidor(a) público(a) reciba una remuneración mayor a la establecida por el presidente de la República; tal y como lo estipula el artículo 127 constitucional. En particular, homologar los sueldos y salarios del gabinete presidencial en el que la brecha salarial y de género sigue afectando directamente a las mujeres quienes perciben un sueldo 26 por ciento menor que el de los hombres.

La conclusión es que esta reforma se impuso debido a que fue un compromiso de campaña –a favor de la austeridad– y por lo tanto tiene una visión moral y carece de la fundamentación jurídica necesaria para cumplirse cabalmente.

Retomando el problema de fondo, lo descrito respecto a la brecha de género salarial muestra la intermitencia gubernamental para aplicar la legislaciones aprobadas, sobre todo al resultar evidente que cuando se legisla no se coloca al centro el género, sino una visión patrimonialista y machista que impera en distintos ámbitos y en el que las mujeres no forman parte de la toma de decisiones.

Por tanto, hay que recordar que las mujeres son parte del mercado laboral, siguen con la mayor parte de la responsabilidad de los cuidados hacia sus hijos/as, personas adultas mayores y personas con discapacidad, lo que limita el tiempo que pueden dedicar a su crecimiento profesional.

De ahí que sea responsabilidad del Poder Ejecutivo, en este sentido de la Secretaria de la Función Pública eliminar las brechas de género, por ejemplo en el ámbito público, y qué mejor que comenzar con terminar con las diferencias en el propio gabinete, específicamente en lo relativo a la diferencia de sueldos entre las y los Secretarios de Estado. De igual manera,



esta medida sería una acción afirmativa que generaría un cambio en los tres niveles de gobierno y en todas las instituciones del Estado.

Por lo anteriormente, expuesto se somete a consideración el siguiente:

PUNTO DE ACUERDO

Único.- La Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión exhorta respetuosamente a la Titular de la Secretaría de la Función Pública para que con base en sus atribuciones emita los lineamientos correspondientes para homologar los sueldos y salarios de las y los integrantes del gabinete presidencial con la finalidad de eliminar la brecha salarial y cumplir con el compromiso de igualdad sustantiva.

Martha Tagle Martínez

Dado en la Comisión Permanente, el 26 de mayo del 2021.