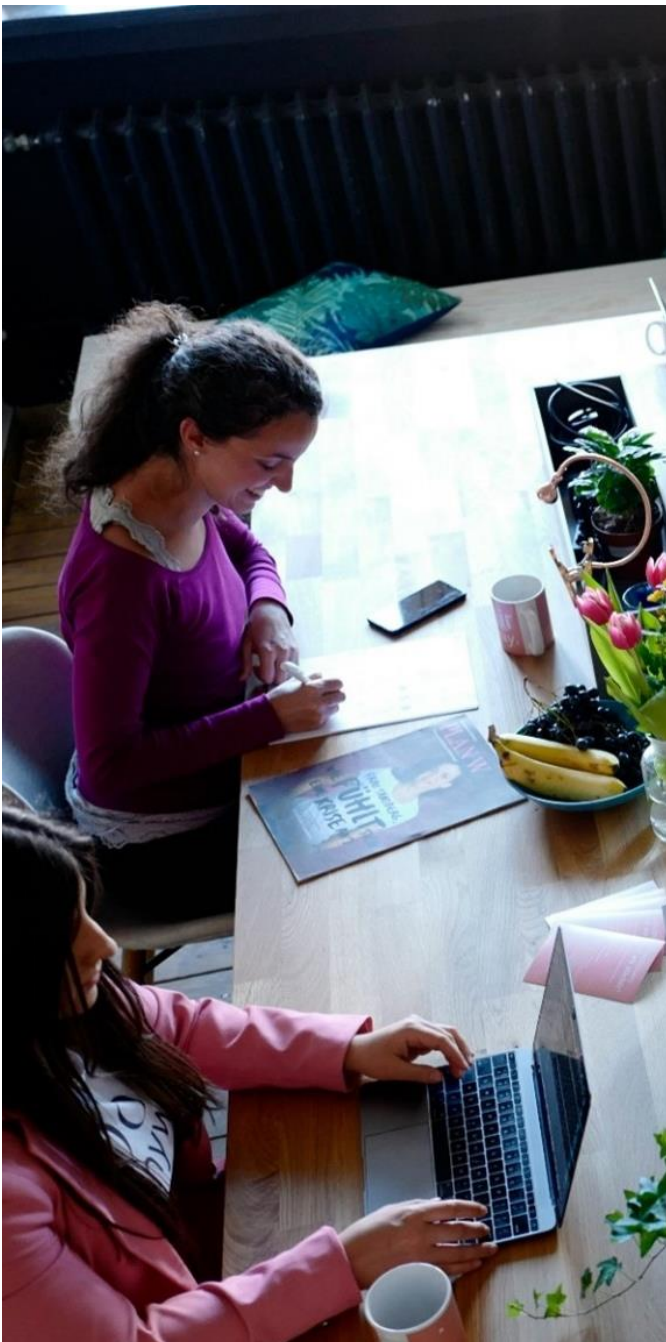


Avances Legislativos: Igualdad Sustantiva y Derechos de las Mujeres

México – Legal Flash

Diciembre 2024



El 16 de diciembre de 2024, en la edición vespertina del Diario Oficial de la Federación (“DOF”), se publicaron tres decretos de reforma, implementando mecanismos específicos para la protección de los derechos de las mujeres e incorporando figuras y disposiciones orientadas a promover la igualdad sustantiva en el ámbito laboral. (las “Reformas”).

Estas Reformas tienen su origen en la [*Reforma constitucional en materia de Igualdad Sustantiva*](#) publicada en el DOF el pasado 15 de noviembre de 2024 (“**Reforma Constitucional**”), así como en la reciente [*Reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*](#) -que entre otras cuestiones introduce la creación de la Secretaría de las Mujeres-; representando un ejemplo claro de la mejora y armonización del marco jurídico nacional para adoptar conceptos y regulaciones clave que permitan dar cumplimiento a los nuevos preceptos constitucionales en las materias mencionadas.

Este legal flash incluye los aspectos más relevantes de las Reformas y sus implicaciones para las empresas en México.

Aspectos destacados de las Reformas

Las Reformas modificaron y añadieron normas en un total de siete leyes federales, generales y códigos nacionales, legislando principalmente temas relacionados con el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, igualdad sustantiva, y erradicación de la brecha salarial por razones de género. Entre las novedades normativas, además de una serie de figuras procesales y atribuciones de facultades para el desarrollo de políticas para combatir la violencia contra la mujer, se implementaron los siguientes temas fundamentales que tendrán un impacto significativo en el sector privado:

- > **Erradicación de prácticas retributivas desiguales:** El artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo (“LFT”), fue reformado para incluir el señalamiento de que, en cumplimiento con las obligaciones del Estado, se promoverán acciones para erradicar la brecha salarial de género (*gender pay gap*) por motivos discriminatorios. Lo anterior, enfatiza el principio de “igual salario por igual trabajo”, encomendando su cumplimiento no únicamente a los particulares, sino también al Estado.

- > **Directrices para la Igualdad:** Mediante la reforma al artículo 5 de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (“LGIMH”), se reconocieron y definieron jurídicamente conceptos clave en materia de desigualdad, permitiendo su incorporación en otros cuerpos normativos de alta relevancia, como la LFT antes señalada, proporcionando además directrices específicas para su observancia por parte de particulares, como se detalla a continuación:
 - > Se definió la *Brecha Salarial de Género* como la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto de la realización de un trabajo de igual valor.
 - > Se definió la *Igualdad Salarial* como la remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir por cuestiones discriminatorias.
 - > Se ampliaron los motivos que dan origen a la *Discriminación*, incluyendo criterios especialmente relevantes en materia de género, como el embarazo.

- > **Certificados y Padrón de Igualdad Laboral:** El artículo 34 de la LGIMH se reformó para atribuir facultades a la nueva Secretaría de las Mujeres en coordinación con otras autoridades, incluyendo la expedición de Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación, así como la operación de un Padrón Nacional en el que consten los centros de trabajo que cuenten con la Certificación de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación.

Implicaciones de las Reformas

Las Reformas constituyen un primer reflejo de los efectos derivados de la Reforma Constitucional y de la reciente Reforma a la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, estableciendo directrices para la consecución de objetivos clave en materia de igualdad sustantiva y derechos de las mujeres. A pesar de que contienen repercusiones para las tres órdenes de gobierno en cuanto al sector público y las políticas públicas que deben desarrollar, también se espera que tengan un impacto mediato para el sector privado, principalmente en cuanto a:

- > **Obligaciones en materia de igualdad salarial:** Las empresas deberán revisar y garantizar que no existan diferencias salariales basadas en género entre empleados que realicen trabajos de igual valor. Esto implicará auditorías internas frecuentes para identificar y corregir desigualdades retributivas.
- > **Políticas contra la discriminación:** Será necesario actualizar manuales de políticas internas, contratos laborales y códigos de ética para alinearlos con los nuevos parámetros legales que definen a la "brecha salarial de género", "igualdad salarial" y "discriminación". Similar a lo que ocurre en otras jurisdicciones, recomendamos valorar la redacción e implementación de un "Plan de Igualdad" que concentre el marco normativo aplicable e indique acciones concretas para eliminar la brecha salarial.
- > **Impacto reputacional y acceso a certificaciones:** Las empresas interesadas en demostrar su compromiso con la igualdad de género y la no discriminación podrán optar por certificarse. Sin embargo, esto requerirá cumplir con los estándares que para tal efecto establezca la Secretaría de las Mujeres para garantizar un cumplimiento objetivo.

Consideraciones finales

Las Reformas publicadas refuerzan el marco jurídico mexicano respecto de la igualdad sustantiva y los derechos de las mujeres, imponiendo -entre otras cuestiones- nuevas responsabilidades y desafíos para las empresas privadas. La incorporación de conceptos clave -como brecha salarial de género e igualdad salarial-, así como la creación de certificaciones y un padrón de igualdad laboral, obliga a las empresas a adoptar medidas más rigurosas para garantizar entornos laborales inclusivos y libres de discriminación.

Los nuevos criterios, además de contribuir a la erradicación de prácticas desiguales, representan una oportunidad para que las organizaciones se posicionen como agentes de cambio en la promoción de la Sostenibilidad Corporativa, específicamente en materia de igualdad de género. Cumplir con estas obligaciones requerirá de un esfuerzo significativo para ajustar políticas internas, realizar auditorías salariales y fomentar una cultura organizacional alineada con los principios de igualdad de género y no discriminación.

Para obtener información adicional relacionada con el contenido de este documento, sus implicaciones o solicitar acompañamiento y asesoramiento profesional especializado en relación con el alcance de la Reforma, puede dirigirse a los abogados expertos en la materia de *Cuatrecasas*.

Contactos:



María Eugenia Ortega

T +52 55 6636 2200

mariaeugenia.ortega@cuatrecasas.com



Jorge García de Presno Graham

T +52 55 6636 2200

jorge.garciadepresno@cuatrecasas.com

©2024 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en él no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

