



II LEGISLATURA



**DIP. MARIA GABRIELA SALIDO MAGOS
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO,
II LEGISLATURA
P R E S E N T E**

La suscrita, **Diputada Miriam Valeria Cruz Flores**, integrante del Grupo Parlamentario de MORENA en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 apartado A, fracciones I y II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 Apartado D, inciso a), y 30 numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12 fracción II y 13 primer párrafo de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5 fracción I, 82, 95 fracción II y 96 Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de este Honorable Congreso la siguiente: **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXXIX, RECORRIÉNDOSE LAS SUBSECUENTES DEL ARTÍCULO 6, Y SE MODIFICA LA FRACCIÓN XVI DEL ARTÍCULO 23, TODOS DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A finales de la década de 1970, el mundo experimentó una crisis en el modelo de producción, que hasta ese momento se definía como fordismo, lo que dio origen a un conjunto de reformas políticas, económicas, y sociales que entre otras cosas, promovieron una reorganización de la producción, con la finalidad de mejorar la productividad y la eficiencia. Estos cambios, provocaron cambios en la organización en las estructuras laborales, en donde el sector de servicios adquirió mayor notoriedad, en relación con el sector industrial.

En este nuevo escenario, la fuerza de trabajo, específicamente la fuerza laboral



II LEGISLATURA

femenina, se constituyó como una de las principales variables del ajuste económico a nivel mundial¹.

En el caso particular del crecimiento del sector de servicios, se caracterizó por abrir la posibilidad para que muchas mujeres lograran incorporarse al mercado laboral, una situación que si bien fue positiva, también generó las condiciones para el desarrollo de un fenómeno dentro del mercado de trabajo: la segregación laboral.

La segregación laboral por género, se refiere a la tendencia de que hombres y mujeres se empleen en diferentes ocupaciones y en diferentes sectores de la economía, separados uno de otros en la estructura ocupacional. Es así un fenómeno social a través del cual se expresa uno de los aspectos del orden patriarcal que define el mercado laboral, y que está estrechamente relacionado con la tradicional división sexual del trabajo, en se sentido “las actividades y responsabilidades para hombres y mujeres en la esfera pública como privada ocurre de manera diferenciada [...] es reproducida en el mercado laboral tanto en las profesiones, oficios y ocupaciones así como también en la distribución de la fuerza de trabajo en los diferentes sectores de la economía y al interior de las jerarquías organizacionales”².

Esta influencia que la reproducción de la división sexual del trabajo fomentó dentro del mercado laboral, contribuyó por un lado a determinar qué actividades eran las que correspondían a cada uno de los géneros, pero también, segregó aquellas que no son consideradas productivas, determinándolas como una obligación,

Específicamente, la asignación de las tareas domésticas y de cuidado no remunerado a las mujeres al interior del espacio del hogar y la atribución de los hombres al espacio público y su especialización en el desarrollo del trabajo

¹ Cárdenas, Ana, Correa N., Prado X. (2014). *Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile*, Revista Latinoamericana, Volumen 13, No. 38, [en línea], fecha de consulta 24/10/23, disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/polis/v13n38/art18.pdf>

² Ibid.



II LEGISLATURA

remunerado han generado un imaginario colectivo sobre lo femenino que determina hasta hoy no sólo sus posibilidades de participación en el mercado del trabajo, sino que también las condiciones de dicha participación [...] En dicho contexto, la participación laboral femenina ocurre entonces fuertemente determinada por el carácter no remunerado de su trabajo en el hogar y sus dinámicas de entrada y salida del mercado laboral de acuerdo a los requerimientos del hogar³.

Estas condiciones han permitido que al interior de las empresas la segregación se manifieste de manera concreta, reproduciendo estas mismas ideas, generando que los empleos femeninos se siguieran concentrando en un pequeño número de profesiones y sectores, lo que contribuyó a profundizar la feminización de las profesiones. Un ejemplo de esto, es lo ocurrido en Francia, en donde “a comienzos de este siglo, de 31 categorías socioprofesionales, las seis más feminizadas agrupaban a 61% del empleo femenino frente a 52% en 1983; se trataba de empleadas de la función pública, trabajadoras en el comercio, personal de servicio a particulares, maestras y profesiones intermedias de la salud, que empleaban en su totalidad a seis millones de mujeres”⁴.

En ese sentido, una de las prácticas a las que está relacionada de manera indirecta la segregación laboral es la discriminación, en la medida que la separación que representa, significa exclusión social de las mujeres, porque las ubican, en términos generales, en ocupaciones con menor status y condiciones de trabajo desfavorables. Por esta razón, las mujeres se concentran predominantemente en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, vinculadas estrechamente con lo que la tradicional división sexual del trabajo ha impuesto, es decir, el significado de ser mujer y hombre y su quehacer construido social o culturalmente, que sirven para demarcar los límites de los espacios; espacios que corporeizan la asimetría social entre

³ Ídem.

⁴ Consejo Económico y Social de la Ciudad de México (2016). Los descuidos del cuidado, México.



II LEGISLATURA
unos y otras⁵.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la segregación en la ocupación, suele considerarse como una prueba de desigualdad, ya que incluye aspectos de la estratificación social en cuanto al poder, las cualificaciones y las ganancias. Todos estos factores están relacionados entre sí y pueden tomarse como indicadores de las ventajas o desventajas sociales que enfrentan las mujeres.

Esta segregación a la que se enfrentan las mujeres, pueden encontrarse en distintos ámbitos, dentro y fuera del trabajo extradoméstico, en la esfera familiar o en cualquier ámbito de interacción, condiciones que además pueden reforzarse mutuamente, lo cual impide la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo remunerado y refuerza la situación de desventaja social de las mujeres en los mercados de trabajo. De acuerdo con Organización Internacional del Trabajo, han sido las más perjudicadas, en la medida que las ocupaciones femeninas generalmente son menos atractivas, tienden a ser menos remuneradas, tener categorías inferiores y menos posibilidades de ascenso⁶.

Desde esta perspectiva, se puede decir que la segregación por sexo trae consigo desigualdades en el trabajo extradoméstico. Las ocupaciones que las mujeres realizan, representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones, con pocas oportunidades de ascenso, mayor movilidad e inestabilidad. Asimismo, esta condición genera y refuerza una disparidad salarial por sexo y limita las condiciones de autonomía que el trabajo productivo de las mujeres.

Para algunos autores, la segregación laboral es un elemento a la vez estructurado y estructurante de los mercados de trabajo. Es un elemento estructurado en la medida

⁵ Gómez, Denisse, Huesca L., Horbath, E. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México, Revista el Periplo Sustentable, Universidad Autónoma de México, [en línea], fecha de consulta 24/10/2023, disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eps/n33/1870-9036-eps-33-159.pdf>

⁶ Ídem.



II LEGISLATURA

que buena parte de la segregación horizontal proviene del proceso de asalarización y mercantilización del trabajo, es decir, a medida que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la esfera doméstica a las organizaciones (empresariales o de las instituciones públicas), las mujeres han ido engrosando la fuerza de trabajo, pero lo están haciendo en su mayor parte en actividades o sectores que ya ocupaban.

Es decir, esta disparidad que se muestra como segregación laboral, que es consecuencia de la tradicional división sexual del trabajo, y que determinando las labores productivas de las no productivas, así como otorgando los roles de género que corresponden a cada una de ellas, termina provocando un tipo de discriminación. Pero también la segregación horizontal es un elemento estructurante del mercado de trabajo, desde el momento en el que las características de los trabajadores y de los puestos son muy distintas según consideremos las ocupaciones mayoritariamente mujeres, masculinas o neutras. Además, dentro de las consecuencias que provoca esta segregación, se encuentran, una afectación negativa al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones; perjudica de forma importante a las mujeres pues reduce sus oportunidades y genera diferencias de ingresos con respecto a los hombres, lo que menoscaba la condición social y económica de las mujeres, con consecuencias negativas en el ámbito de la educación y de la formación profesional. Asimismo, la polarización del mercado laboral influye en las decisiones que se toman en torno a los estudios que se van a cursar, así como también en las decisiones sobre el cónyuge que interrumpirá su labor profesional para dedicarse al cuidado de los hijos. Todo esto en su conjunto, provoca que se perpetúen las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra⁷.

Este conjunto de elementos que caracterizan a la segregación laboral, representan el contorno de lo que podría ser un acto de discriminación. Los actos de discriminación

⁷ Op. Cit. Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.



II LEGISLATURA

pueden ocurrir en distintos entornos, como puede ser la escuela, en la prestación de los servicios de salud, en el ámbito laboral entre otros. Dentro de éste último, la discriminación se presenta de dos maneras, directa o indirectamente. En ese sentido, la discriminación implica valoraciones, balances o comparaciones con base en criterios particulares, se trata de aspectos que dependen del tiempo y lugar en que se dan, así como del contexto social en que ocurren, es decir, algunas prácticas que se consideran discriminatorias en algún lugar pueden no serlo en otras partes, o bien, para un mismo lugar en diferentes épocas puede variar la valoración hacia determinados grupos o personas⁸.

En términos generales, la discriminación es definida como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, entre estas prácticas también se encuentran actitudes como la discriminación, la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

Por lo tanto, en un sentido estricto, se puede decir que la discriminación se materializa cuando la vulneración del principio de igualdad se suma un elemento de corte negativo empleado en prejuicio de ciertos grupos humanos, ya sea porque esté basado en alguna peculiaridad de una persona que la distingue de otras, con la intención de causar un detrimento. Desde esta perspectiva, puede decirse que la discriminación es un proceso sistemático que se convierte en un comportamiento sostenido, continuo y común entre los seres humanos, que comprende el repudio a determinados grupos de personas, motivado por el valor negativo que se le ha asignado a sus diferencias

⁸ Comisión de Derechos Humanos del Estado de México, (S.f.). UN ACERCAMIENTO A LA DISCRIMINACIÓN. DE LA TEORÍA A LA REALIDAD EN EL ESTADO DE MÉXICO, [en línea], fecha de consulta 20/10/23.



II LEGISLATURA

culturales, lo que imposibilita ser considerados como personas y sujetos de derecho, afectando su dignidad humana⁹.

Uno de los problemas que genera la discriminación, está relacionado con que ésta se convierte en un impedimento para la interacción entre los distintos actores sociales, provocando el deterioro de la convivencia; asimismo, abona el terreno de la violencia, convirtiéndose en elemento cíclico que es generado por la misma violencia, unas veces embozada y otras abierta, que con su impulso puede alcanzar dimensiones extendidas; se trata entonces de un mecanismo de multiplicación de violencia que llega a ocasionar un deterioro profundo de la estructura social y que puede producir un cierto ensimismamiento de los grupos vulnerables, como mecanismo de protección, que pueden terminar discriminando a otros, lo cual profundiza y dificulta el fenómeno.

En una gran cantidad de actos de discriminación, la base de dichas conductas son los estereotipos de género, que se refiere a toda idea o creencia, incluso sentir, dirigido a determinadas personas que forman parte de ciertos grupos, en la medida que se genera esta apreciación de carácter negativo con sustento en el estereotipo, es que se origina un prejuicio, de esta manera cuando los prejuicios determinan la forma en que una persona se comporta ante un individuo o un grupo prejuzgado, tiene lugar la discriminación¹⁰.

Estas conductas de discriminación, puede presentarse en cualquier ámbito de la vida pública y social de las personas, por ejemplo en el trabajo. En ese sentido, dentro del área laboral, se puede presentar la discriminación de manera directa e indirecta. La primera de estas, es aquella que ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales. Mientras que la discriminación laboral indirecta, se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas

⁹ Ídem.

¹⁰ Ídem.



II LEGISLATURA

características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo¹¹.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, de 2012 al 2022, las cifras muestran que, de los 3,915 reportes, los centros laborales es el lugar donde más ocurren más actos de discriminación, lo que equivale al 49.3% del total de las denuncias, siguiéndole el ámbito educativo, con 1,115 quejas, los servicios al público, con 777 casos¹².

Es decir, existe una relación directa entre la discriminación, la segregación laboral y los roles de género que establece la tradicional división sexual del trabajo. Este conjunto de ideas se interrelacionan, en la medida que la segregación laboral basada en la tradicional división sexual del trabajo, promovida por los estereotipos de género que se reproducen en el ámbito laboral, producen condiciones para la discriminación, en particular de las mujeres, por lo que es “necesario considerar que el análisis del mercado de trabajo no puede verse separado de lo que acontece en la esfera de reproducción, donde si bien se han presentado cambios, las tareas del trabajo doméstico y los cuidados aún siguen siendo responsabilidad mayoritaria de las mujeres”¹³.

La segregación y la discriminación laboral de las mujeres implican por un lado un límite al ejercicio de sus derechos como puede ser a la salud o la educación, y por otro, al imponer roles de género, genera obligaciones que se determinan para alguno de los géneros, por ejemplo la obligación que la tradicional división sexual del trabajo ha generado, el cuidar. En México las labores de cuidado a pesar de que de acuerdo con

¹¹ Op. Cit. Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.

¹² Juárez, Blanca (2023). El 50% de las denuncias por discriminación en México son de origen laboral, El Economista, [en línea], fecha de consulta 26/10/23, disponible en: <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/EI-50-de-las-denuncias-por-discriminacion-en-Mexico-son-de-origen-laboral-20230130-0127.html>

¹³ Op. Cit. Consejo Económico y Social de la Ciudad de México.



II LEGISLATURA

el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en 8 de cada 10 hogares hay al menos una persona que requiere cuidados, estos no se conciben como una responsabilidad compartida.

En la actualidad, en México el tema de los cuidados de personas vulnerables (niños, niñas, adultos mayores, personas enfermas o con alguna discapacidad) aún sigue estando principalmente a cargo de las mujeres, mientras que el trabajo de provisión y defensa, a cargo principalmente de los hombres. Esto se traduce en una segregación laboral para las mujeres, y una potencial condición para la discriminación, en función del sexo¹⁴.

Bajo este panorama, se puede decir que en la actualidad las mujeres se enfrentan a un doble impedimento que limita el ejercicio de sus derechos y su desarrollo personal. Por un lado, la segregación laboral que las excluye de oportunidades laborales, y por otro, la obligación impuesta en razón de género de deber cuidar a personas con necesidades de ser cuidadas.

Actualmente, la Constitución Política de la Ciudad de México, reconoce el derecho a cuidar y ser cuidado. En su artículo 9, sobre una Ciudad Solidaria, en su apartado B, establece el derecho al cuidado, de manera textual señala que en la capital del país “Toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida”, lo que significa que la obligación de cuidar es un asunto público y no de carácter privado, por lo que no son las mujeres las obligadas a llevar a cabo estas acciones, sino una responsabilidad tanto de hombres y mujeres, así como de las autoridades.

Recientemente, la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su primera sala, reconoció que todas las personas tienen el derecho a cuidar, a ser cuidadas y al autocuidado, con lo que estableció y reconoció que el derecho al cuidado “nunca debe ejercerse a costa

¹⁴Op. Cit. Lamas, en Consejo Económico y Social de la Ciudad de México



II LEGISLATURA

de la salud, el bienestar o el plan de vida de quienes cuidan; especialmente aquellas personas que, por razones de género, han estado histórica y culturalmente vinculadas a estas labores¹⁵, es decir, a las mujeres.

Actualmente la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad De México, en su artículo 6º, establece una serie de supuestos que considera como conductas discriminatorias, y las define como aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos. Sin embargo, no contempla actos o conductas relacionadas con la discriminaciones, que tengan como objeto impedir el ejercicio del derecho al cuidado o bien promover la obligación de cumplir con estos, en razón del género.

Es decir, no contempla como conducta discriminatoria promover la práctica del cuidado, aquellas prácticas que se basen en la tradicional división sexual del trabajo, como puede ser, otorgar permisos para cuidar de hijos e hijas a mujeres, y negarlo a los hombres, con lo que se reproducen los estereotipos de género, perpetuando las desigualdades y las limitantes para las mujeres, en la medida de las ideas tradicionales siguen reproduciéndose en prácticas de la vida cotidiana.

En ese sentido, resulta fundamental desarticular y desestructurar las prácticas culturales que promueven la tradicional división sexual del trabajo en todos los ámbitos de la vida pública. Desde esta perspectiva, la presente iniciativa tiene por objeto adicionar una fracción XXXIX al artículo 6º de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, para establecer como una conducta

¹⁵ Zaldivar, Arturo (2023). Derecho Humano al cuidado, Milenio diario, [en línea], fecha de consulta 26/10/23, disponible en: <https://www.milenio.com/opinion/arturo-zaldivar/los-derechos-hoy/derecho-humano-al-cuidado>



II LEGISLATURA

discriminatoria el negar, limitar, obstaculizar, restringir, segregar o impedir la realización de cuidados, en razón de los roles tradicionales de género basados en la división sexual del trabajo. Asimismo, se propone modificar el artículo 23 en su fracción XVI, de la misma Ley, para establecer que como parte de las obligaciones de los entes públicos, como parte de las medidas positivas que deben llevar a cabo a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, se encuentren las de eliminar prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que alimenten los prejuicios, promuevan la naturalización los roles tradicionales de género basados en la división sexual del trabajo.

La finalidad de estas modificaciones, es ir construyendo una nueva forma de concebir las obligaciones de los cuidados dentro de las prácticas de vida cotidiana de las personas. Para garantizar el derecho a cuidar y ser cuidado, si bien es necesario la construcción de una infraestructura pública que permita el ejercicio de este derecho, también es indispensable transformar las ideas que sustentan estas prácticas, es decir, modificar su aspecto cultural que históricamente ha determinado estas labores como una obligación de las mujeres. Significa trabajar en las causas de fondo que mantienen a las mujeres en la segregación laboral y que representan la base para su discriminación, y el límite a su desarrollo individual y profesional.

CONSIDERANDO

PRIMERO. - Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 4º párrafo primero, establece que en México la mujer y el hombre son iguales ante la ley.

SEGUNDO. - Que la Constitución Política de la Ciudad de México, en su artículo 4, apartado C, sobre la igualdad y no discriminación, establece que en la Ciudad de México, se garantiza la igualdad sustantiva entre todas las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de diversidad humana. Mientras que en su artículo 9º apartado B, establece que Toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida



II LEGISLATURA

y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas. El sistema atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado. Asimismo, en su artículo 11, sobre una Ciudad incluyente, en su apartado C, sobre los derechos de las mujeres, establece que dicha Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres.

TERCERO.- Que la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, en su artículo 1º, señala que dicha normatividad tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos que establezcan criterios y orienten a las autoridades competentes de la Ciudad de México en el cumplimiento de esta Ley.

CUARTO.- Que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, en su artículo 3º, fracción II, establece que dentro de los objetivos de dicha norma se encuentra establecer los principios y criterios que orienten las políticas públicas para reconocer, promover y proteger el derecho a la igualdad y a la no discriminación, así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, eliminar, prohibir o sancionar todos los actos y manifestaciones emanados de la discriminación. Asimismo, en su fracción II señala que otro de sus objetivos es eliminar las circunstancias sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo,



II LEGISLATURA

culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas o de hechos, acciones, omisiones o prácticas que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir ilícitamente alguno o algunos de los derechos humanos de las personas y grupos de atención prioritaria, por cualquiera de los motivos establecidos en el artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Constitución Política de la Ciudad de México, en la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la ciudad de México, en la Ley del Sistema Integral de Derechos Humanos de la Ciudad de México, en la presente ley, o en cualquier otro ordenamiento aplicable; Fijar los lineamientos y establecer los indicadores para el diseño, la instrumentación y la evaluación de las políticas públicas, así como de las medidas positivas y compensatorias a aplicarse.

ORDENAMIENTO A MODIFICAR

Para dar claridad a las propuestas de reformas propuestas, adjunto el siguiente cuadro, donde se detalla

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Texto actual	Texto propuesto
Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en	Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en



II LEGISLATURA

una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos.

I a XXXVIII...

XXXIX. En general, cualquier otra restricción o conducta discriminatoria en los términos de esta Ley y otras reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México y en la Constitución Política de la Ciudad de México.

Sin correlativo.

una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos.

I a XXXVIII...

XXXIX. Negar, limitar, obstaculizar, restringir, segregar o impedir la realización de cuidados, en razón de los roles tradicionales de género basados en la división sexual del trabajo.

XL. En general, cualquier otra restricción o conducta discriminatoria en los términos de esta Ley y otras reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado



II LEGISLATURA

<p>II LEGIS</p>	<p>mexicano, en la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México y en la Constitución Política de la Ciudad de México.</p>
<p>Artículo 23.- Los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, las siguientes:</p> <p>I a XV...</p> <p>XVI. Eliminar prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que alimenten los prejuicios y perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres;</p>	<p>Artículo 23.- Los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, las siguientes:</p> <p>I a XV...</p> <p>XVI. Eliminar prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que alimenten los prejuicios, promuevan la naturalización los roles tradicionales de género basados en la división sexual del trabajo y perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres.</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de **DECRETO**:



II LEGISLATURA

EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO II LEGISLATURA DECRETA:

ÚNICO. – Se adiciona una fracción XXXIX, recorriéndose las subsecuentes, del artículo 6, y se modifica la fracción XVI del artículo 23, todos de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

Artículo 6.- Se consideran como conductas discriminatorias aquéllas en las que se establezca una diferencia comparable que no esté justificada en términos de un nexo racional entre la medida, y una finalidad constitucionalmente permitida. Además, aquellas prácticas que, fundamentadas en una categoría de las mencionadas en el artículo 5 de esta Ley, no cumplan con la persecución de una finalidad constitucionalmente imperiosa a través de una medida que sea adecuada para ello y que sea lo menos restrictivas para dichos efectos.

I a XXXVIII...

XXXIX. Negar, limitar, obstaculizar, restringir, segregar o impedir la realización de cuidados, en razón de los roles tradicionales de género basados en la división sexual del trabajo.

XL. En general, cualquier otra restricción o conducta discriminatoria en los términos de esta Ley y otras reconocidas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados y otros instrumentos internacionales celebrados por el Estado mexicano, en la Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México y en la Constitución Política de la Ciudad de México.

Artículo 23.- Los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo, entre otras medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres, las siguientes:

I a XV...

XVI. Eliminar prácticas consuetudinarias y de cualquier índole que alimenten los prejuicios, **promuevan la naturalización los roles tradicionales de género basados en la división sexual del trabajo** y perpetúen la noción de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y los roles estereotipados de los hombres y las mujeres.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Remítase a la persona titular de la Jefatura de Gobierno, para su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.



II LEGISLATURA

SEGUNDO. El presente Decreto entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, a los 26 días del mes de octubre de 2023

II LEGISLATURA

ATENTAMENTE

DIP. MIRIAM VALERIA CRUZ FLORES

CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO