



**DIP. MARGARITA SALDAÑA HERNÁNDEZ
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA**

P R E S E N T E

DRA. CLAUDIA SHEINBAUM PARDO, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 122 apartado A base III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 30 numeral 1 inciso a) de la Constitución Política de la Ciudad de México; 10 fracciones IV y XXII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 12 fracción I y 13 fracción LXIV de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; así como 95 fracción I y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración de ese Honorable Congreso la presente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 21 FRACCIÓN II, INCISO A) NUMERALES 1 Y 2 DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO; al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La población de la Ciudad de México está conformada por personas que conservan la riqueza, pluralidad cultural e histórica en un espacio geográfico en el que convergen múltiples expresiones de pueblos y comunidades originarias, lenguas, costumbres, tradiciones, diversidad sexual y formas de crianza. Es por ello que el Gobierno de la Ciudad de México realiza diversas acciones afirmativas tendentes a construir una ciudad innovadora y de derechos, en el que las autoridades preserven, amplíen, protejan y garanticen los derechos humanos, así como el desarrollo integral y progresivo de la sociedad.

La Constitución Política de la Ciudad de México garantiza la igualdad sustantiva entre las personas sin distinción por cualquiera de las condiciones de la diversidad humana. Lo anterior, a efecto de que las personas habitantes tengan el pleno ejercicio de sus derechos y el disfrute equitativo de sus bienes, con menos desigualdades. Asimismo, producto de la implantación de roles de género en la sociedad en la que vivimos, es necesario desarrollar nuevas medidas que reconozcan los diferentes procesos de crianza ejercidos tanto por las madres como por los padres, respecto de las niñas y niños, propiciando las acciones necesarias que generen su sano desarrollo.

El Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2019-2024 prevé como uno de sus ejes la igualdad de derechos, por lo que se impulsan cambios normativos, entre ellos, para promover la participación

igualitaria de padres y madres en el cuidado y crianza de las hijas e hijos y en las tareas del hogar; por lo que la presente iniciativa pretende incidir precisamente en dichos aspectos.

De acuerdo con la Real Academia Española, la palabra criar proviene del latín “*creare*” que significa nutrir y alimentar, cuidar, instruir, educar y dirigir¹. Implica la posibilidad de crear vínculos afectivos entre las madres y padres con sus hijas e hijos, es un proceso secuencial que se inicia desde la formación de los menores de edad en sus propias familias, aparentemente natural, por lo que se tiene la idea que por el hecho de hacerse progenitores desde lo biológico se está preparado para afrontar con éxito el ejercicio de la paternidad. Sin embargo, los avances tecnológicos y los rápidos cambios sociales dificultan el desarrollo de este proceso en forma armónica y natural, por lo cual es necesario adecuar las circunstancias que permitan un desarrollo eficaz de tan importante tarea.

Actualmente los hombres participan de manera más activa y corresponsable en las tareas del hogar y crianza de sus hijas e hijos. Asimismo, es más frecuente que los padres se hagan responsables del cuidado de sus hijas e hijos, con independencia de su estado civil; lo que nos ubica en un contexto de movimientos de vanguardia y reivindicación de una masculinidad más empática, tierna y menos agresiva, es decir, masculinidades alternas a la hegemónica, tradicional o machista.

En el caso específico de México, las identidades masculinas están experimentando un proceso radical de deconstrucción y reconstrucción. De acuerdo con David Pinilla, en la ciudad capital existen múltiples identidades de género masculinas que contradicen ciertas nociones estereotipadas, en relación con la existencia de una masculinidad hispanohablante uniforme que atraviesa las clases, los grupos étnicos, las regiones y las generaciones.² En tal virtud, es trascendente involucrar a los hombres en el compromiso activo por la igualdad, actuando desde la perspectiva de género pero con énfasis en las nuevas masculinidades, para impulsar procesos de reflexión, intervención e incidencia que promuevan relaciones equitativas e igualitarias entre las personas con miras al desarrollo social y por ende, favoreciendo el interés superior de las niñas y niños.

Para las autoras Patricia Carmona Hernández e Isabella María Esquivel Ventura, quienes impulsan procesos de reflexión, intervención, investigación e incidencia desde la perspectiva de género con énfasis en las masculinidades y derechos humanos, la corresponsabilidad familiar se vuelve una manera de abordar una organización distinta de los roles de género para que las mujeres y los hombres puedan ejercer sus derechos en condiciones de igualdad. En este sentido, es necesario considerar que existe un espectro de responsabilidad más amplio que el de la propia familia, pues tanto el Estado como la iniciativa privada son actores corresponsables en la problemática. En este sentido, en lo que respecta a la relación

¹ Real Academia Española (2020) *Diccionario de la lengua española*. [en línea]. Disponible en <https://dle.rae.es/-/rae> (consulta: 09 de octubre de 2020).

² David Pinilla (2017). “*Masculinidades Emergentes*” en México: *Un acercamiento a los grupos de hombres y activistas por la diversidad sexual y contra la violencia de género*. GENDES, AC. Primera edición. Disponible en <https://www.gen-des.org/boletines-y-publicaciones/boletines-y-publicaciones-2017> (consulta: 25 de septiembre de 2020).

laboral, surge un concepto relevante para esta discusión: la conciliación de la vida familiar, laboral y personal; es decir, cómo las y los empleadores ponen en marcha distintas acciones orientadas a que quienes trabajan en las fuentes de empleo puedan participar en espacios que se encuentran en disputa porque el tiempo es finito, el hogar, el trabajo y la vida personal.³

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo define al *trabajo* como “*el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos*”⁴. Si bien es cierto que el concepto de trabajo ha sufrido cambios ligados a distintos momentos históricos y políticos como la abolición de la esclavitud, la revolución francesa, la revolución industrial o aportes teóricos como el materialismo histórico, existen algunos elementos que perduran y trascienden tiempos, como la idea de que se desempeña en el espacio público, que se participa de la actividad económica mediante la creación de bienes o servicios y que es, de manera general, remunerado. Sin embargo, el trabajo también abarca las tareas de crianza y cuidado, las cuales no son remuneradas y se encuentran invisibilizadas.

Bajo esa tesitura, el reparto inequitativo de tareas de crianza y cuidado debe abordarse como una problemática de derechos humanos, así como el derecho de todas las personas a cuidar y a ser cuidadas, lo que implica que la familia no es la única responsable, sino que también las instituciones, el Estado y los centros de trabajo, tienen que asumir un rol en la proveeduría de cuidados.

Por ello, de la interpretación de diversos instrumentos de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o la Convención sobre los Derechos del Niño, se considera el rol que deben asumir las instituciones del Estado en temas como la igualdad, por lo que se deben garantizar las condiciones para cuidar a las niñas y niños, pues el enfoque de derechos humanos en las políticas públicas, en este caso las de cuidado, es un elemento que fortalece la intervención pública, pues enmarca las obligaciones del Estado de respeto, promoción, garantía y protección, bajo el principio de progresividad y no regresión, que marca la obligación de avanzar en la protección y la garantía de los derechos humanos de manera gradual en leyes y políticas.

En tal virtud, es necesario implementar políticas de corresponsabilidad que involucren a los hombres en una paternidad integral, que promueva la participación activa con una actitud respetuosa de los derechos humanos del resto de las y los integrantes de la familia, con el fin de robustecer las interacciones en favor del entorno doméstico y personal.

³ Patricia Carmona Hernández e Isabella María Esquivel Ventura, (2018) *SUMA POR LA IGUALDAD propuestas de agenda pública para implicar a los hombres en la igualdad de género*. GENDES, AC. Primera edición. Disponible en <https://www.gen-des.org/la-igualdad/> (consulta: 02 de octubre de 2020).

⁴ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2004). *¿Qué es el trabajo decente?* Disponible en <https://www.oit.org/es/publicaciones/que-es-el-trabajo-decente/> (consulta 24 de septiembre de 2020, 14:17 horas)



De acuerdo con el autor Manuel Chávez Asencio, el concepto de paternidad, en relación con la filiación, se plantea de la siguiente manera:

“...habrá filiación cuando el vínculo entre padres e hijos se traslada al plano jurídico. Por lo tanto, puede definirse como el vínculo jurídico existente entre padres e hijos que tiene normalmente como hipótesis determinante el vínculo biológico (filiación por naturaleza) pero, también puede encontrar su fuente la ley misma (filiación por adopción). En la filiación por la naturaleza, el vínculo jurídico presupone un hecho biológico que le da origen: la procreación, fruto de la unión sexual de un hombre y una mujer. Esta realidad biológica es captada por la norma con el fin de regular las consecuencias emergentes de las relaciones jurídicas filiales. En Cambio en la filiación por adopción el vínculo nace sin depender del hecho biológico”⁵

En ese orden de ideas, parte fundamental de la paternidad es la crianza y esta responsabilidad adquirida por los hombres es relativa a la decisión de procreación, la presencia de los padres es tan importante como la de las madres. Es decir, la decisión ideal de criar a una hija o hijo es paritaria. Hoy en día es común encontrar mujeres que optan por criar a sus hijas o hijos de forma independiente, así también encontramos padres que crían de manera independiente a sus hijas o hijos, formando hogares homoparentales o monoparentales; no obstante, también es común encontrar padres ausentes de forma afectiva y económica. La crianza además de ser un tema de construcción social es fundamentalmente de política pública, pues las familias son la base de toda sociedad, de ahí la importancia de fomentar una convivencia corresponsable y empática.

En tal virtud, resulta esencial reconocer a los hombres como actores sociales corresponsables en la crianza de los hijos e hijas y construir paternidades integrales a fin de fomentar su participación en la decisión de concepción de un nuevo ser, ya que el rechazo a éste, genera problemáticas de salud pública, pues la construcción de una nueva familia determina una sociedad saludable y productiva. Hoy en día, en México la violencia es en gran parte producto de familias construidas a partir de participaciones obligadas o no planeadas y, en consecuencia, frustraciones que se traducen en violencia hacia las mujeres, hijas e hijos.

A partir de lo expuesto, la presente iniciativa propone ampliar los plazos señalados de la licencia de paternidad y homologar a la de maternidad, a fin de promover el reconocimiento y ejercicio de una paternidad integral, así como la corresponsabilidad en la crianza de las hijas e hijos, compartir el trabajo doméstico, generando condiciones de equidad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito laboral como en el hogar.

EVIDENCIA INTERNACIONAL

⁵ Chávez Asencio, Manuel (2004) *La Familia en el Derecho, Relaciones Jurídico Paterno Filiales*. Editorial Porrúa

En múltiples países se otorgan licencias de paternidad, las cuales tienen por objeto brindar a los padres trabajadores un período determinado de días laborales, para destinar atención y cuidado de sus hijas o hijos recién nacidos o adoptados, lo que contribuye a reducir las desigualdades en la distribución de responsabilidades vinculadas a las tareas domésticas y de cuidado del infante, lo que tiene un impacto positivo en el desarrollo infantil, la inclusión laboral de la mujer y la distribución equitativa de la carga del trabajo doméstico no remunerado.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo (2014)⁶, identifica una serie de experiencias en la materia, entre las que destaca el caso de Finlandia que desde 2013 brinda 54 días de licencia de paternidad, de los cuales, entre uno y 18 días pueden ser tomados de manera simultánea a la licencia de la madre, en un periodo continuo o dividido entre hasta cuatro periodos separadas. El resto de los días, o el total de los 54, en caso de no haber tomado los 18 antes mencionados, pueden ser utilizados después de haber sido tomada la licencia de maternidad.

En el caso de Eslovenia, los padres trabajadores tienen derecho a 15 días de licencia, los cuales pueden ser tomados antes de que el infante cumpla los seis meses de edad, así como 75 días adicionales de licencia, los cuales pueden usarse antes de que el hijo o hija cumpla los tres años.

Chile por su parte, introdujo “*el permiso postnatal parental*”, el cual consiste en 84 días o 12 semanas. Este permiso está centrado en la mujer, sin embargo, si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a partir de la séptima semana posterior al parto.

Noruega tiene un sistema de licencia parental, sin distinción entre los permisos de maternidad y paternidad, consistentes de 49 a 59 semanas, de las cuales catorce semanas se encuentran exclusivamente reservadas para el padre.

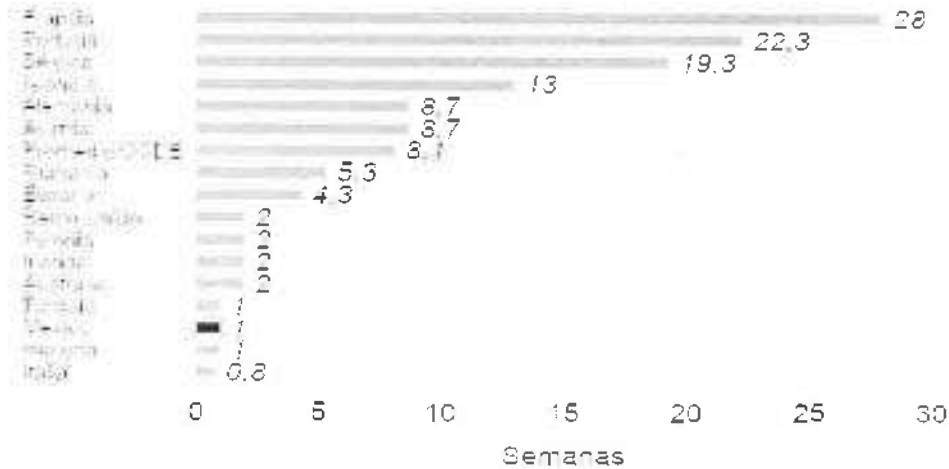
El caso más relevante respecto a las licencias de paternidad extendidas es el de Suecia, donde se tiene derecho a una licencia parental de 390 o 480 días calendario, de los cuales cada mitad se encuentra reservada para cada padre.

Lo anterior, permite identificar a los países que más han avanzado en relación con la ampliación de las licencias de paternidad y parentales que han generado condiciones que favorecen la integración de las mujeres en el mundo laboral, así como la reducción de las brechas en la distribución de los cuidados y trabajos domésticos no pagados; sin embargo, los rezagos que presentan algunos países con respecto a otros hacen evidente que esta asignatura pendiente no es exclusiva de México.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (2014). Maternity and paternity at work. Law and practice across the world. Ginebra. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/public/2014/01/141004es.pdf>



Total de licencia con goce de sueldo reservado para padres



Fuente: OCDE, 2018.

La tabla anterior, además de señalar las diferencias que existen entre diversos países analizados por la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), permiten establecer pautas orientativas para la definición del número de días que deberían constituir la licencia de paternidad en México. De manera concreta, el promedio de los países miembro de la OCDE alcanza las 8.1 semanas, es decir, 40.5 días, si se contabilizan sólo los días hábiles (OCDE 2019)⁷.

La experiencia internacional se robustece con las observaciones desde el punto de vista médico, que indican la necesidad del acompañamiento de la parte masculina durante la parte más crítica del periodo postnatal. Aunado a eso, la evidencia sugiere que los vínculos afectivos desarrollados en la temprana edad son de vital importancia para el desarrollo de la o el recién nacido(a). Un estudio indicó que el involucramiento del padre en la crianza del hijo tiene efectos positivos en el comportamiento social, psicológico y conductual de las y los niños (Sarkadi, Kristiansson, Oberklaid, Bremberg, 2008)⁸. De igual forma, un meta-análisis con información de 21 estudios realizados durante 10 años (1998-2008), sugiere que existe relación entre el involucramiento directo de los padres y distintas dimensiones del aprendizaje temprano, tanto social como cognitivo, de las y los niños⁹ (McWayne, C., Downer, J., Campos, R. & Harris, R., 2013)¹⁰. Dado lo anterior, es importante enfatizar en la importancia no solo de la presencia del padre, sino de su participación “efectiva” desde los primeros días.

⁷ Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (2019) Parental Leave Systems. Tabla y anexo estadístico PF2.1 <http://www.oecd.org/dataoecd/1/2/49621492.pdf> y <http://www.oecd.org/dataoecd/1/2/49621492.pdf>

⁸ Sarkadi, A., Kristiansson, R., Oberklaid, F. and Bremberg, S. (2008). “Fathers’ involvement and children’s developmental outcomes: a systematic review of longitudinal studies”. *Acta Paediatrica*, 97: 153-158.

⁹ El nivel de esta relación varía según la condición de residencia, ingresos, entre otras variables.

¹⁰ McWayne, C., Downer, J., Campos, R. & Harris, R. (2013). “Father Involvement During Early Childhood and Its Association with Children’s Early Learning: A Meta-Analysis, *Early Education and Development*”, 24:6, 898-922



Actualmente, la legislación en materia laboral contempla la licencia de paternidad de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, en la que otorgan 5 días laborables a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijas e hijos y en el caso de la adopción de infantes. Sin embargo, de conformidad con lo expuesto se advierte que resulta insuficiente dicho período para que el trabajador varón pueda ejercer plenamente la paternidad.

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

(...)

XXVII Bis. Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;

Por otra parte, el mismo ordenamiento laboral contempla para las madres trabajadoras, un período de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, cuyos días se podrán modificar para permitir que las madres tengan mayor convivencia con sus hijas e hijos, permitiendo que desarrollen un mayor vínculo en el proceso de crianza a diferencia de los hombres.

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

(...)

II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. A solicitud expresa de la trabajadora, previa autorización escrita del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tomando en cuenta la opinión del patrón y la naturaleza del trabajo que desempeñe, se podrá transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria, el descanso podrá ser de hasta ocho semanas posteriores al parto, previa presentación del certificado médico correspondiente.

En caso de que se presente autorización de médicos particulares, ésta deberá contener el nombre y número de cédula profesional de quien los expida, la fecha y el estado médico de la trabajadora.

Asimismo, el citado ordenamiento laboral otorga un permiso a las madres trabajadoras de seis semanas con goce de sueldo, en caso de adopción de un infante, de la siguiente forma:

Artículo 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

(...)

II Bis. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posteriores al día en que lo reciban;

Para los hombre que se desempeñan como servidores públicos al servicio de los Poderes de la Ciudad de México, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no prevé derecho alguno para disfrutar de una licencia de paternidad; sin embargo, dicha normatividad señala para el caso de las mujeres lo siguiente:

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Es importante destacar que en la Ciudad de México se han emitido acuerdos por parte de las personas Titulares de la Jefatura de Gobierno, que contemplan mayores prerrogativas para las personas servidoras públicas de la Administración Pública de esta entidad federativa con la implementación de la cultura laboral y publicados en la Gaceta Oficial, al tenor siguiente:

- Con fecha 15 de noviembre de 2013, se publicó bajo el numeral 1735 el “Acuerdo por el que se establecen Lineamientos de Paternidad y Maternidad Responsable, para Garantizar y Proteger la Convivencia Armónica y Equilibrada de las Familias del Distrito Federal”, cuyo objeto fue establecer los lineamientos y el procedimiento para que las personas servidoras públicas de la Administración Pública del Distrito Federal puedan disfrutar de una licencia de quince días naturales de descanso con goce de sueldo, a que tienen derecho los padres por consanguinidad o adopción y las madres por adopción, para garantizar y proteger la convivencia armónica y equilibrada de las familias del Distrito Federal, de conformidad con lo establecido en el artículo 21 fracción II de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.
- Para el caso de las madres servidoras públicas, con fecha 14 de agosto de 2015 se publicó bajo el numeral 155 Bis el “Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar”, en cuya parte que interesa se prevé:

Noveno.- Las madres trabajadoras de base, confianza y estabilidad laboral de la Administración Pública del Distrito Federal, podrán solicitar una licencia especial de hasta cuatro meses y medio, contada a partir de su reincorporación por la conclusión de la licencia por maternidad, período durante el que percibirán el equivalente al 40% de su salario bruto mensual, bajo el concepto denominado “permiso retribuido”.

Décimo.- Las madres trabajadoras con puesto de enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, podrán solicitar una licencia especial de hasta tres meses, contada a partir de su reincorporación por la conclusión de la licencia por maternidad, período durante el que percibirán el equivalente al 30% de su salario bruto mensual, bajo el concepto denominado “permiso retribuido”.



Lo anterior, al considerar que las licencias especiales para las prerrogativas de la maternidad y la lactancia de conformidad con la Organización Mundial de la Salud son la forma más adecuada y natural de proporcionar durante los primeros meses de vida aporte nutricional, inmunológico y emocional al recién nacido, sin olvidar que le permite crear un fuerte lazo afectivo con la madre, dejando la corresponsabilidad masculina.

Con fecha 10 de mayo de 2016 se publicó en la Gaceta Oficial, bajo el numeral 68 Bis el *“Acuerdo por el que se modifica el diverso por el que se da a conocer la Implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la Organización del Tiempo de Trabajo, Otorgamiento de Licencias Especiales y Periodos Vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la Efectividad de la Prestación del Servicio a la Ciudadanía y la Conciliación de la Vida Laboral y Familiar.”*, el cual contempla:

Noveno.- Las madres trabajadoras de base, confianza y estabilidad laboral de la Administración Pública de la Ciudad de México, podrán solicitar una licencia especial de hasta cuatro meses y medio, contada a partir de su reincorporación por la conclusión de la licencia por maternidad, período durante el que percibirán el equivalente al 100% de su salario bruto mensual, bajo el concepto denominado “permiso retribuido”.

Décimo.- Las madres trabajadoras con puesto de enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la Administración Pública de la Ciudad de México, podrán solicitar una licencia especial de hasta tres meses, contada a partir de su reincorporación por la conclusión de la licencia por maternidad, período durante el que percibirán el equivalente al 100% de su salario bruto mensual, bajo el concepto denominado “permiso retribuido”.

La presente iniciativa propone incrementar el número de días establecidos en el 21 fracción II, inciso a) numeral 2 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México, a 45 días posteriores al nacimiento o adopción del infante, lo anterior a efecto de equiparar los días de licencia de paternidad con los de maternidad, impulsando la igualdad de género, toda vez que permite que la figura masculina se involucre con la misma cantidad de tiempo disponibles en el periodo postnatal, así como brindar soporte a la mujer frente a la serie de contingencias que se presentan en el cuidado de un recién nacido.

Asimismo, propone homologar el número de días previstos en la legislación laboral, para que las madres trabajadoras puedan disfrutar de seis semanas de descanso, en caso de adopción de un infante.

En virtud de lo expuesto, a continuación se presenta la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 21 FRACCIÓN II, INCISO A) NUMERALES 1 Y 2 DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO**, para quedar como a continuación se propone:

**LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO
DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

Texto Actual	Texto Propuesto
<p>Artículo 21.- Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:</p> <p>I. (...)</p> <p>II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos:</p> <p>a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades familiares y en cumplimiento a la igualdad sustantiva de la Ciudad de México se reconocerá el derecho de:</p> <p>1. Las madres, por adopción, a un permiso por maternidad de quince días naturales y;</p> <p>2. Los padres, por consanguinidad o adopción, a un permiso por paternidad de quince días naturales</p> <p>III. a VI. ...</p>	<p>Artículo 21.- Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:</p> <p>I. (...)</p> <p>II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos:</p> <p>a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades <u>en el hogar, protección a la maternidad, paternidad corresponsable y a la familia, así como</u> en cumplimiento a la igualdad sustantiva de la Ciudad de México se <u>reconoce</u> el derecho de:</p> <p>1. Las madres por adopción, a un permiso por maternidad <u>que comprenda el mismo período establecido por maternidad posterior al parto, a partir de que reciba al infante y;</u></p> <p>2. Los padres por consanguinidad o adopción, a gozar de <u>un permiso por paternidad que comprenda el mismo período establecido por maternidad posterior al parto.</u></p> <p><u>Los numerales anteriores de conformidad con lo previsto en la legislación federal laboral y de seguridad social que regule el régimen de las actividades al que se encuentren registrados.</u></p> <p><u>Los entes públicos, realizarán acciones para promover la incorporación del permiso por paternidad en los sectores público y privado.</u></p> <p>III. a VI. ...</p>

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 21 FRACCIÓN II, INCISO A) NUMERALES 1 Y 2 DE LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO, para quedar como a continuación se propone:

LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA CIUDAD DE MÉXICO

DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 21.- Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en los artículos 1° y 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a las disposiciones relativas de la Constitución Política de la Ciudad de México, de los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, de la jurisprudencia internacional, y de las leyes en materia de derechos humanos a nivel federal y local. Para lo cual deberán garantizar:

I. (...)

II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de los individuos:

a) Para contribuir al reparto equitativo de las responsabilidades en el hogar, protección a la maternidad, paternidad corresponsable y a la familia, así como en cumplimiento a la igualdad sustantiva de la Ciudad de México se reconoce el derecho de:

1. Las madres por adopción, a un permiso por maternidad que comprenda el mismo período establecido por maternidad posterior al parto, a partir de que reciba al infante y;

2. Los padres por consanguinidad o adopción, a gozar de un permiso por paternidad que comprenda el mismo período establecido por maternidad posterior al parto.

Los numerales anteriores de conformidad con lo previsto en la legislación federal laboral y de seguridad social que regule el régimen de las actividades al que se encuentren registrados.


Los entes públicos, realizarán acciones para promover la incorporación del permiso por paternidad en los sectores público y privado.

III. a VI. ...

TRANSITORIOS

PRIMERO.- Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SEGUNDO.- El presente entra en vigor al día siguiente de su publicación.

DRA. CLAUDIA SHEINBAUM PARDÓ

JEFA DE GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO