

DIP. FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

PRESENTE

La que suscribe, **VALENTINA BATRES GUADARRAMA**, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, párrafo primero, inciso K), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, 4, fracción XXXVIII; 13, párrafo primero, fracción IX, y 21, párrafo segundo, de la Ley Orgánica; 5, párrafo primero, fracción I; 99, párrafo primero, fracción II; 100, y 101 del Reglamento, ambos ordenamientos del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR EL QUE SE EXHORTA DE MANERA RESPETUOSA AL CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN, A REALIZAR LAS ACCIONES NECESARIAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD SALARIAL ENTRE PERSONAS DEPORTISTAS AGREMIADAS A LA FEDERACIÓN MEXICANA DE FÚTBOL

Lo anterior, al tenor de la siguientes:

CONSIDERACIONES

PRIMERA. El pasado 18 de mayo se anunció el histórico acuerdo entre la Federación Estadounidense de Fútbol y la selección femenina de ese país, el cual garantiza la igualdad salarial entre mujeres y hombres que practican este deporte, por lo que, de ahora en adelante, las futbolistas estadounidenses tendrán las mismas condiciones económicas en materia de salarios, premios, patrocinios y demás actividades laborales.

Esto fue resultado de años de protestas por parte de las mujeres futbolistas y la presión ejercida por una demanda con motivo de discriminación salarial y de género y, tras años de litigio, la Federación acordó la compensación de 24 millones de dólares *“por haberles dado sistemáticamente menos apoyo y dinero”* que a sus homólogos masculinos¹.

Estados Unidos se une a países como Noruega quien, a finales de 2017, fue el primer país en igualar los salarios de sus personas futbolistas; le siguieron Dinamarca y Finlandia, que consiguieron la paridad en sus selecciones; Australia, que anunció que pagaría de forma igualitaria y sus selecciones compartirían en partes iguales los ingresos comerciales de su Federación; Brasil que, en 2020, consolidó la igualdad salarial al anunciar el pago igualitario en las mismas tarifas y dietas diarias, además de ofrecer primas igualitarias en proporción a la cantidad percibida por la Federación en los torneos jugados; Inglaterra,

¹ Véase: <https://elpais.com/deportes/2022-05-18/estados-unidos-logra-un-historico-acuerdo-para-que-las-selecciones-de-futbol-masculina-y-femenina-ganen-lo-mismo.html>

que desde enero de 2020, cada hombre y mujer futbolista cobra alrededor de dos mil libras por partido jugado, y Países Bajos, donde las campeonas de la Eurocopa en 2017, consiguieron un acuerdo para que, por medio de subidas progresivas, alcanzaran la igualdad salarial total para el 2023².

Recientemente, la Federación Española de Fútbol anunció que igualará las condiciones económicas de la selección femenina y masculina, ambas cobrarán el mismo porcentaje en los premios repartidos tanto de la Union of European Football Associations como de la Fédération Internationale de Football Association, aunque el dinero entregado sigue siendo inferior; también, comunicó que se regularizarán los derechos de imagen que recibirán las futbolistas y mejoras en las condiciones de trabajo.³

De igual manera, siguiendo los pasos de Estados Unidos y España, la Federación neerlandesa de Países Bajos, anunció el 21 de junio que las mujeres que juegan en la selección nacional tendrán un nuevo aumento salarial a partir del 1 de julio, por la misma cantidad que reciben los hombres. En tanto la Real Asociación Neerlandesa de Fútbol comunicó que pagará a sus jugadoras las mismas primas que a los hombres, lo que incluye el uso de derechos de imagen y nombre, o el compromiso de nuevo material fotográfico y de video. Dicha Federación señaló que es un acuerdo que se ha estado negociando desde 2019 y entrará en vigor con efecto retroactivo. Por su parte, la Real Asociación ve esta acción como un primer paso y una apuesta por la igualdad de trato entre los equipos femenino y masculino.⁴

SEGUNDA. La brecha salarial de género es una constante en la industria del fútbol, además de ser una de las más evidentes en todo el mundo. Cada año, esta industria genera más de 500 mil millones de dólares, sin embargo, el 49 % de las jugadoras profesionales no perciben remuneración alguna y, el 87 % finaliza su carrera deportiva antes de los 25 años por la nula o la baja remuneración⁵.

Ente los hombres futbolistas mejor pagados en el mundo, está el capitán de la Selección Argentina, Lionel Messi, con 130 millones de dólares anuales; le sigue Cristiano Ronaldo, del Manchester United, quien percibe 115 millones de dólares anuales; Neymar, del Paris Saint-Germain, con 95 millones de dólares anuales, mientras que las mujeres futbolistas mejor pagadas del mundo se encuentran, Kadidiatou Diani, del Paris Saint-Germain, que gana alrededor de 551 mil dólares anuales; Carli Lloyd, de la Selección de Estados Unidos, con un salario anual de 518 mil dólares; Sam Kerr, del Chelsea, quien percibe 500 mil dólares por año, lo que demuestra la abismal diferencia de salarios entre hombres y mujeres que practican profesionalmente el mismo deporte.

² Véase: <https://www.lavanguardia.com/deportes/futbol-femenino/20220222/8076251/que-paises-pagan-igual-futbolistas-hombres-mujeres-igualdad-salarial.html>

³ Véase: <https://elpais.com/deportes/2022-06-14/la-federacion-espanola-de-futbol-iguale-las-condiciones-economicas-de-la-seleccion-femenina-y-de-la-masculina.html>

⁴ Véase: https://www.espn.com.mx/futbol/selecciones/nota/_/id/10535517/paises-bajos-iguale-salarios-seleccion-femenil-y-varonil

⁵ Véase: <https://www.iadb.org/es/mejorandovidas/futbol-y-mujeres-el-partido-pendiente>

México dista mucho del reconocimiento de la igualdad salarial entre mujeres y hombres en este ámbito deportivo, en promedio, las mujeres futbolistas mexicanas perciben un ingreso 150 veces menor que los hombres, y es más evidente entre la Liga MX y la Liga MX Femenil, pertenecientes a la Federación Mexicana de Fútbol.

TERCERA. De acuerdo con el Estatuto de la Federación Mexicana de Fútbol de 2021, esta es una asociación civil constituida conforme a las leyes mexicanas y es integrante de organismos deportivos a nivel nacional como la Comisión Nacional de Cultura Física y Deporte y el Comité Olímpico Mexicano; y a nivel internacional, con organismos como la Fédération Internationale de Football Association y la Confederación de Norteamérica, Centroamérica y el Caribe de Fútbol.

A su vez, la Federación se conforma de la siguiente manera:

A. Afiliados del Sector Profesional:

1. Liga MX.
2. Ascenso MX.
3. Liga Premier.
4. Liga TDP.

B. Afiliados del Sector Amateur:

5. Una asociación por cada Estado de la República Mexicana.

De acuerdo con el Financiero, en 2016, la creación de la Liga MX Femenil representó un paso importante para las jugadoras mexicanas, quienes también lograron mayor proyección con la creación de la sub-17 femenil. Tras la creación de la Liga, los diversos clubes acordaron un tope salarial dividido en 3 categorías:

1. Las jugadoras mayores de 23 años ganarían un máximo de 2,000 pesos;
2. Las jugadoras menores de 23 años, 500 pesos más un curso para su formación personal, y
3. Las jugadoras de la categoría Sub-17, no percibirían ingreso alguno, pero tendrían ayuda de transporte, estudios y alimentación⁶.

Para la temporada 2018-2019, en el Proyecto de la Liga MX Femenil, aprobado por el Comité de Desarrollo Deportivo de la Liga MX, se acordó el tope máximo salarial de 15 mil pesos, y sólo sería

⁶ Véase: <https://www.elfinanciero.com.mx/deportes/2021/09/23/tope-salarial-para-la-liga-mx-femenil-mujeres-ganan-200-veces-menos-que-los-hombres/>

otorgado a 4 jugadoras, de igual forma, por cada torneo, los apoyos en especie no podrían superar los 50 mil pesos.

Por su parte, la Comisión Federal de Competencia Económica acusó estas irregularidades, y señaló que, a través de comunicados, la Federación trató de persuadir a los clubes de cumplir con los topes salariales establecidos y realizaba inspecciones para verificar su cumplimiento.

En septiembre de 2021, la Comisión en comento, resolvió imponer una multa a 17 clubes y a la Federación, por dichas irregularidades e imponer el denominado “pacto de caballeros”, que no es más que un acuerdo no escrito, entre directivos y personas propietarias de equipos, que imposibilita a futbolistas para contratarse libremente en clubes mexicanos y extranjeros, aplicándose, generalmente, cuando el contrato está próximo a fenecer o ha vencido⁷.

Hoy en día, el salario de algunas jugadoras se ha triplicado, las que menos ganan, reciben 4,500 pesos mensuales⁸, y las que más gana, reciben un salario superior a los 100 mil pesos en clubes como América, Monterrey o Tigres; mientras que los jugadores de la Liga MX perciben un salario aproximado de 750 mil pesos mensuales. Esta brecha salarial sigue evidenciando y replicando la desigualdad de género y la violencia económica hacia las mujeres, en este ámbito históricamente patriarcal.

CUARTA. De acuerdo con una nota de ESPN México, existieron algunas quejas de jugadoras, entre ellas, Alicia Cervantes, actual integrante de las Chivas, quien expresó que, tras su salida del Atlas, Rafa Márquez, quien era directivo de aquel equipo, le ofreció un aumento de mil 500 a 3 mil pesos, para que no saliera. La nota señala que en el podcast con Jesús “Canelo” Ángulo, futbolista del Guadalajara, ella expresó

“Rafa Márquez me marca, 'Mira, Alicia, queremos que vuelvas a Atlas, te vamos a aumentar a 3 mil pesos', le dije: '¿Qué bueno?, tú crees que me estás aumentando mil 500 pesos, pero yo quiero el aumento para todas, pero no a 3 mil pesos, qué vamos a hacer con eso, no nos alcanza para nada'... “Me dice Rafael Márquez que no me puede subir más, le digo que muchas gracias y me dice: ‘Ni porque yo te estoy hablando. ¿Juegas por dinero?’, le dije que no era eso, sino que tenía una familia, él trató de arreglar las cosas, porque la directiva nada más no. Él estaba en una asociación de fútbol a favor de los jugadores y quería que no manchara al club, le dije que gracias, que lo respetaba y que no iba a regresar”⁹.

⁷ Véase: <https://laverdadjuarez.com/2022/04/05/futbol-femenil-en-mexico-una-historia-de-opresion-y-resistencia/>

⁸ Véase: <https://us.marca.com/soccer/2022/05/05/62730fe8ca47410b3e8b456d.html>

⁹ Véase: https://www.espn.com.mx/futbol/mexico/nota/_/id/10311096/alicia-cervantes-salario-aumento-rafael-marquez-rechazo

En 2021, la Asociación Mexicana de Futbolistas propuso una iniciativa a la Federación para la creación de un salario base para las mujeres y hombres futbolistas, no obstante, a la fecha no se ha reportado avance alguno¹⁰.

Es bien sabido que la Liga MX es el negocio más redituable en nuestro país, con 18 equipos integrantes y con un valor en el mercado de 839.21 millones de dólares, además de la millonaria inversión en publicidad, así como los patrocinios; a pesar de ello, la Liga de fútbol femenino profesional queda en segundo plano y está lejos de contar con los mismos beneficios que sus homólogos.

Otras jugadoras, como Ana Paola López, de 28 años, recientemente retirada del Club Pachuca, señaló en una nota de *Info en Línea* que, *“el futbol no te da para vivir, tienes que optar por tener más empleos, que no es lo más sano porque estás partiéndote en el día. Al final no puedes lograr el nivel de profesionalismo”*¹¹, y a pesar de hoy cumplir uno de sus sueños, lo hace en condiciones de desventaja.

La nota continúa con casos de deserción por bajos salarios, como el de Andrea Tovar Tames, ex jugadora del Club Santos Laguna, quien debutó profesionalmente en 2017. Durante su contrato ganaba 3 mil pesos mensuales, y manifestó que al ser estudiante y vivir con sus papás no le afectó tanto como a sus compañeras foráneas, quien para ellas era una situación difícil, porque con ese sueldo tenían que mantenerse. Por su parte, Andrea decidió desertar para dedicarse completamente a sus estudios y buscar lo que mejor le convenía y, con ello, truncando uno de sus sueños de continuar como jugadora profesional.

QUINTA. En nuestro país, por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres perciben 84 pesos, lo que representa una brecha salarial de género del 16 por ciento. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, la brecha salarial promedio es del 13 por ciento, y México se ubica por encima de esta.

Esta es una realidad indignante derivada de múltiples factores asociados al ámbito laboral, como los empleos a tiempo parcial; los peores empleos; los trabajos socialmente menos valorados; la autominusvaloración; la ignorancia de las personas empleadoras; los empleos históricamente considerados un ámbito exclusivo de los hombres, como es el caso que nos ocupa; así también, factores sociales y culturales como la discriminación; la reducida participación de las mujeres en puestos de alta dirección y liderazgo; la escasez de políticas de conciliación entre la vida profesional y personal; los roles de género y estereotipos sociales o la educación patriarcal¹².

La Organización Mundial del Trabajo menciona que más allá de pensar que la igualdad salarial es el derecho de dos personas a recibir un salario similar al realizar un trabajo idéntico, se trata de garantizar

¹⁰ Véase: <https://laverdadjuarez.com/2022/04/05/futbol-femenil-en-mexico-una-historia-de-opresion-y-resistencia/>

¹¹ Véase: <https://infoenlinea.mx/por-la-dignidad-del-futbol-femenil-en-mexico/>

¹² Véase: <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

una remuneración igual, cuando se realizan dos trabajos que tienen valor igual, aún cuando su contenido sea diferente, es decir, que requieran capacidades o cualificaciones diferentes, niveles de esfuerzo distintos, se desempeñen en condiciones y lugares diferentes, e impliquen responsabilidades diferentes¹³.

Adicionalmente, precisa que, al referirse a un trabajo de igual valor, exista la necesidad de revalorizar social y monetariamente las ocupaciones ligadas a los roles tradicionales encasillados al hogar y al cuidado, que no tienen remuneración o reconocimiento. Por lo que, para entender la desigualdad salarial basta con analizar la segregación horizontal en donde las mujeres “*pertenecen*” a un número limitado de ocupaciones con poca productividad; y la segregación vertical, que dificulta su ascenso en la jerarquía de estas ocupaciones debido a las diversas tareas que deben cubrir fuera de este ámbito.

Estos obstáculos que enfrentan e impactan directamente en las remuneraciones, incluyen factores como la responsabilidad del cuidado de otras personas, las formas de violencia que limitan su participación y desempeño, la necesidad de combinar el trabajo remunerado con el no remunerado, y la discriminación ligada a su rol reproductivo.

La Organización de las Naciones Unidas MUJERES refiere que, la brecha salarial de género es el resultante de dividir dos cantidades, la diferencia entre el salario de hombres y mujeres, dividida entre el salario de los hombres, por tanto, el porcentaje resultante da respuesta a la pregunta, ¿Cuánto más cobran de salario los hombres que las mujeres?, por lo que, si la cifra resulta negativa, las mujeres cobran más.

Asimismo, señala que, en todo el mundo, las mujeres apenas ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre, lo que hace que haya una mayor inclinación de las mujeres hacia la pobreza, en el caso de las mujeres con hijas e hijos, esta brecha salarial es mayor.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe ha señalado que la desigualdad de género es un problema estructural en América Latina y el Caribe, esta problemática limita la autonomía económica de las mujeres. A raíz de la crisis por COVID-19, las desigualdades se han profundizado, las mujeres enfrentan una sobrecarga de trabajo no remunerado y de cuidados, así como la pérdida de empleos y de ingresos.

Abunda en que los nudos estructurales de las desigualdades de género¹⁴, se deben a las inequidades socioeconómicas y la replicación de la pobreza en un contexto de crecimiento excluyente; los patrones patriarcales, discriminatorios, violentos y el predominio de la cultura del privilegio; la división sexual

¹³ Véase: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_645186.pdf

¹⁴ Véase: https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_aguezmes_180121.pdf

del trabajo e injusta organización social del cuidado, así como la concentración de las relaciones de poder y jerarquías en los ámbitos público y privado.

Las estructuras hegemónicas de poder, en los espacios deportivos históricamente dominados por los hombres, establecen sus propias normas para legitimar sus intereses particulares sobre las mujeres, ejerciendo la violencia simbólica que ha sido naturalizada por gran parte de la sociedad con ayuda del poder mediático¹⁵, sin embargo, ante los avances en materia de género, las mujeres han alzado la voz y han dado cuenta de la violencia mediática, económica y simbólica que viven en este campo.

La constante naturalización de estas causas no permite avanzar a una sociedad más justa, donde hombres y mujeres estén en igualdad de circunstancias para ejercer plenamente todos sus derechos humanos. En diversos ámbitos de la vida cotidiana, las mujeres se encuentran en desventaja social y económica, además de la mediática cultura patriarcal y misógina que continúa replicando el círculo vicioso de los estereotipos y los roles de género.

Aún queda mucho por hacer para garantizar que tanto mujeres y hombres estemos en igualdad de condiciones sociales, políticas, culturales y económicas, que nos permita vivir una vida con justicia social y con equidad.

En los planos internacional y nacional, a través de diversos instrumentos jurídicos, se han hecho esfuerzos por garantizar las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres para combatir la brecha salarial, hace falta hacerlos efectivos.

SEXTA. A nivel Internacional, la Asamblea General de las Naciones Unidas establece que su quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas para el año 2030. El cual señala que se *“requiere adoptar medidas urgentes para eliminar las causas profundas de la discriminación que sigue restringiendo los derechos de las mujeres, tanto en la esfera pública como privada”*.

El Convenio (No. 100) relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, fue adoptado el 29 de junio de 1951, por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su trigésima cuarta reunión. Este convenio establece en su artículo 2, que:

1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

¹⁵ Bourdieu, P. (1998). La dominación masculina.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) La legislación nacional;

b) Cualquier sistema para la fijación de la remuneración establecido o reconocido por la legislación;

c) Contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o

d) La acción conjunta de estos diversos medios.

La Organización reconoce que la igualdad salarial se puede aplicar de forma diferente en cada país, todo depende del contexto nacional y su legislación. Este organismo señala que las mujeres y los hombres tienen el derecho de recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor, pues este, es un derecho humano reconocido. De acuerdo con el organismo, este principio está diseñado para alcanzar la “*equidad salarial*”.

Por su parte, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), está ampliamente relacionado con el Convenio antes mencionado, este prohíbe hacer distinciones, exclusiones, o preferencias realizadas por diversos motivos, entre ellos el sexo, que afectan negativamente la igualdad de oportunidades y trato en el empleo y la ocupación¹⁶.

Asimismo, señala que, el beneficio que las mujeres obtienen de la igualdad de remuneración es un sistema más justo de reconocimiento, sus familias se benefician económicamente, las personas empleadoras se benefician al contar por las personas adecuadas con capacidades idóneas, y la existencia de justicia social como de la productividad, dentro de la sociedad¹⁷.

El artículo 7, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que los Estados parte reconocen el derecho de todas las personas al pleno goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, y que les aseguren:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

¹⁶ Véase: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

¹⁷ Ídem.

...

En cuanto al plano nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, señala en su artículo 1° que, *“todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados Internacionales de los que el Estado Mexicano es parte, así como las garantías para su protección”*, en ese sentido, el artículo 4°, estipula que, *“la mujer y el hombre son iguales ante la ley”*.

Por su parte, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene por objeto *“regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres, la paridad de género y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo”*.

En ese tenor, el artículo 17, de la Ley, señala que la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, debe contemplar acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, saludables, social y cultural.

De igual forma, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, establece en su artículo 1° que, a través de la coordinación de los tres órdenes de gobierno, se tomarán las acciones para prevenir, sancionar, erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, a su vez, el artículo 2°, estipula que, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

En ese sentido, el artículo 6°, de la Ley en comento, señala los diversos tipos de violencia contra las mujeres, en el caso que nos ocupa, refiere que la *“violencia económica”*:

Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Por otro lado, la fracción IV, del artículo 9, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala que el establecimiento de *“diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”*, se considera una forma de discriminación.

Por tanto, la brecha salarial de género es una forma de violencia y discriminación ejercida contra las mujeres, al respecto, el *Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2021-2024*, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 14 de diciembre de 2021, mismo que menciona: *“existe un conjunto de prácticas discriminatorias cuyo efecto es de mayor impacto y repercusión en la limitación y negación de derechos: (...) las que regulan la movilidad y la progresión dentro del propio ámbito y*

otorgan un tratamiento y asignación desigual de recursos, beneficios o recompensas, como es el caso de la remuneración salarial desigual entre hombres y mujeres por trabajos de responsabilidad y jerarquía similares o las restricciones arbitrarias al progreso y certificación escolar”.

Por tanto, el tercer objetivo del Programa, *“reducir las prácticas discriminatorias que generan exclusión y desigualdad social para los grupos históricamente discriminados y que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el ámbito laboral”*, el cual tiene por objeto *“la inclusión de las personas en el mundo del trabajo remunerado, formal y de calidad, con especial atención en los grupos de la población que experimentan mayor exclusión y discriminación, como las mujeres”*, y una de sus estrategias se encaminan a la promoción del cierre de brechas salariales y la posición en el empleo.

SÉPTIMA. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación es una institución rectora para la promoción de políticas y acciones que contribuyan al desarrollo cultural y social, así como avanzar en materia de inclusión social y garantizar el derecho a la igualdad.

Esta institución se encarga de la recepción y resolución de quejas por presuntos actos discriminatorios por parte de particulares o por autoridades federales en el ejercicio de sus atribuciones. El artículo 17, de la *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, señala entre uno de sus objetivos, es el de *“llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación”*, así como *“formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio nacional”*.

A su vez, el artículo 20, de la Ley, tiene entre algunas de sus atribuciones:

XXXV. Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación;

XXXVI. Establecer una estrategia que permita a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales, llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;

Es por lo anteriormente expuesto que someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente proposición con:

PUNTO DE ACUERDO

ÚNICO. El Congreso de la Ciudad de México exhorta de manera respetuosa al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, a realizar las acciones necesarias para garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres futbolistas agremiadas a la Federación Mexicana de Fútbol.

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, el 14 de septiembre de 2022

ATENTAMENTE

Valentina Batres Guadarrama

DIP. VALENTINA BATRES GUADARRAMA

TÍTULO	Igualdad Salarial
NOMBRE DEL ARCHIVO	Igualdad Salarial.pdf
ID. DEL DOCUMENTO	cf4f7d280c2a6b4718f2504de2748a92ea86abb7
FORMATO FECHA REG. AUDIT.	DD / MM / YYYY
ESTADO	● Firmado

Historial del documento

 ENVIADO	12 / 09 / 2022 23:15:48 UTC	Enviado para firmar a Dip. Valentina Batres Guadarrama (valentina.batres@congresocdmx.gob.mx) por valentina.batres@congresocdmx.gob.mx. IP: 189.217.87.186
 VISTO	12 / 09 / 2022 23:15:54 UTC	Visto por Dip. Valentina Batres Guadarrama (valentina.batres@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.217.87.186
 FIRMADO	12 / 09 / 2022 23:16:04 UTC	Firmado por Dip. Valentina Batres Guadarrama (valentina.batres@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.217.87.186
 COMPLETADO	12 / 09 / 2022 23:16:04 UTC	Se completó el documento.