

AÑO:2025



“200 Años de la vida Constitucional en Nuevo León” EXPEDIENTE: 19479/LXXVII

# *H. Congreso del Estado de Nuevo León*

EL CONGRESO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN

LXXVII LEGISLATURA  
SECRETARIA



## **LXXVII Legislatura**

**PROMOVENTE:** DIP. MARÍA GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, COORDINADORA DEL PARTIDO DEL TRABAJO SUSCRIBIENDOSE LOS DIPUTADOS SANDRA ELIZABETH PÁMANES ORTIZ Y MARISOL GONZÁLEZ ELIAS

**ASUNTO RELACIONADO:** PRESENTA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN, DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

**INICIADO EN SESIÓN:** 25 DE FEBRERO DEL 2025

**SE TURNÓ A LA (S) COMISIÓN (ES):** PARA LA IGUALDAD DE GENERO

**Mtro. Joel Treviño Chavira**

**Oficial Mayor**



**DIP. LORENA DE LA GARZA VENECIA  
PRESIDENTA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO  
DE NUEVO LEÓN  
P R E S E N T E.-**

La suscrita **DIPUTADA MARÍA GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ, COORDINADORA DEL PARTIDO DEL TRABAJO**, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 87 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, con fundamento además en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, presento **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL SE REFORMAN, DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**, de acuerdo a la siguiente:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Dentro de las sociedades democráticas resulta fundamental el impulso y avance de políticas de igualdad entre mujeres y hombre, ya que esto te permite construir sociedades más justas, prosperas y sostenibles garantizando que cada uno de ellos pueda enfrentar los retos que le presenta la sociedad.

En este sentido, hemos podido observar como la transformación de nuestro sistema jurídico ha ido disminuyendo las desigualdades entre hombres y mujeres desde la participación igualitaria en puestos de elección popular hasta los puestos dentro de los gabinetes de los tres niveles de gobierno en donde las mujeres tienen una mayor participación dentro de la toma de decisiones.

Es preciso mencionar que esto ha sido gracias a distintos instrumentos internacionales que nos comprometen como autoridad a realizar modificaciones que privilegien la igualdad de oportunidades como:

- La **CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER** el cual Exige a los Estados parte adoptar medidas legislativas, administrativas y de política pública para eliminar la discriminación de género y Obliga a garantizar la igualdad de oportunidades en educación, empleo y participación política.
- La **PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING (1995)**, establece 12 áreas prioritarias para la igualdad de género, incluyendo derechos laborales, participación política y acceso a educación.
- **CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER (CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ, 1994)**, Obliga a los Estados a adoptar leyes y políticas que protejan a las mujeres de la violencia.

Estos instrumentos han permitido consolidar leyes como, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y Ley General

para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, mismas que han generado condiciones igualitarias entre los géneros.

No obstante, podemos observar que estas modificaciones y leyes, no son suficientes para avanzar a una verdadera democratización de nuestros ordenamientos y que faltan trabajar en muchas otras cuestiones y problemáticas que permitan generar condiciones más igualitarias en rubros como la educación, la salud y la economía tan solo por mencionar algunas.

Uno de los aspectos más trascendentales es la correspondiente a la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres, donde existen varias manifestaciones de desigualdad siendo que las mujeres suelen ganar menos que los hombres, incluso cuando desempeñan trabajos similares. Esta desigualdad salarial es más pronunciada en sectores con salarios más altos, donde los hombres son más predominantes, ya que sueles ser estigmatizadas o discriminadas.

Si bien es cierto, este sector enfrenta prejuicios y barreras que dificultan su avance en el lugar de trabajo, desde la contratación hasta la promoción, pasando por la capacitación y el acceso a redes profesionales.

Por dar un dato plasmado en el estudio "Discriminación Estructural y Desigualdad Social" del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), publicado en 2017, los hombres en México reciben, en promedio, un ingreso laboral por hora trabajada **34.2% mayor** que el de las mujeres.

Otro dato que revela esta misma condición es la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2022 indican que el ingreso salarial promedio trimestral de los hombres fue de **29,285 pesos**, mientras que para las mujeres fue de **19,081 pesos**, evidenciando una brecha de más de **10,000 pesos** por trimestre.

Un gran paso que se ha dado en la materia fue la reforma Constitucional publicada en el Diario de la Federación el 15 de noviembre de 2024 en materia de igualdad sustantiva, perspectiva de género, derecho de las mujeres a una vida libre de violencia y erradicación de la brecha salarial por razones de género, mismas que estableció en la fracción V del inciso b) del artículo 123 de nuestra carta magna lo siguiente:

*“A trabajo igual corresponderá salario igual, sin tener en cuenta el sexo ni género. Las leyes establecerán los mecanismos tendientes a reducir y erradicar la brecha salarial de género”*

Dentro de esta misma reforma el **ARTÍCULO TERCERO TRANSITORIO** obliga a las entidades federativas a realizar las reformas constitucionales, lo cual implica también atender y realizar adecuaciones secundarias que den consecución a los objetivos que persigue la reforma.

La reforma que presentamos atiende reformas secundarias aprobadas en el mes de octubre de 2024 a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que incorpora y reconoce conceptos como:

- Brecha salarial entendiéndose por esta: Es la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor.
- Se establece que el **Estado** propondrá iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida familiar, de cuidados, social, laboral, política, deportiva, cultural y civil.
- Se agrega que la Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural, entre otros.
- Asimismo, que el Sistema Estatal tendrá las siguientes atribuciones promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; sin distinción de ningún tipo, en los términos que establece la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

Para ilustrar de mejor manera, la intención que tiene la iniciativa se inserta un cuadro comparativo:

**LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**

**TEXTO VIGENTE**

**PROPUESTA**

Artículo 6o.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:  I ...  NO EXISTE	Artículo 6o.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:  I ...  <u>I Bis. Brecha salarial de género.</u> <u>Es la diferencia de retribución</u> <u>salarial entre mujeres y</u> <u>hombres por razones de</u> <u>género, respecto a la</u> <u>realización de un trabajo</u> <u>remunerado de igual valor;</u>
<u>II ...</u>	<u>II ...</u>
<u>III. ...</u>	<u>III. ...</u>
NO EXISTE	<u>También se entenderá como</u> <u>discriminación la homofobia,</u> <u>misoginia, cualquier</u> <u>manifestación de xenofobia,</u> <u>segregación racial,</u> <u>antisemitismo, así como la</u> <u>discriminación racial y otras</u> <u>formas conexas de</u> <u>intolerancia;</u>
<u>IV ...</u>	<u>IV ...</u>
NO EXISTE	

	<u>IV Bis. Igualdad salarial.</u> <u>Remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras;</u>
V ...	
VI a X ...	
	V ...
	VI a X ...
<b>Artículo 10.- El Estado a través de la Secretaría que corresponda, según la materia de que se trate, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del Instituto, a fin de:</b>	<b>Artículo 10.- El Estado a través de la Secretaría que corresponda, según la materia de que se trate, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del Instituto, a fin de:</b>
I a IV ...	I a IV ...
V. Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, conforme al objeto de la presente Ley.	V.- Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, <u>en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida</u>

	<u>familiar, de cuidados, social, laboral, política, deportiva, cultural y civil.</u>
Artículo 19.- La Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres establecerá las acciones conducentes para fomentar la igualdad sustantiva en los ámbitos, económicos, laborales, políticas, sociales y culturales.  ...	<b>Artículo 19.-</b> La Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes <u>para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural, entre otros.</u>  ...
I. ....	I. ....
II. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;	II Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida: <u>familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural;</u>
III a VIII ...	III a VIII ...
NO EXISTE	VIII Bis. <u>El establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida</u>

IX a XV ...	<p><u>profesional y laboral la brecha salarial de género;</u></p> <p>IX a XV ...</p>
<p><b>Artículo 27.- El Sistema Estatal tendrá las siguientes atribuciones:</b></p> <p>I ...</p> <p>NO EXISTE</p> <p>II a XXV ...</p>	<p><b>Artículo 27.- El Sistema Estatal tendrá las siguientes atribuciones:</b></p> <p>I ...</p> <p>I Bis. <u>Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; sin distinción de ningún tipo, en los términos del último párrafo del artículo 1o. y primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;</u></p> <p>II a XXV ...</p>
<p><b>Artículo 36.- Será objetivo de la Política de igualdad en materia económica y laboral:</b></p> <p>I. ...</p> <p>NO EXISTE</p>	<p><b>Artículo 36.- Será objetivo de la Política de igualdad en materia económica y laboral:</b></p> <p>I. ...</p> <p>I Bis. <u>Diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas</u></p>

	<p><u>para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, para eliminar la brecha de género, en especial la salarial en los sectores público, privado y social;</u></p> <p><b>II a III ...</b></p>
Artículo 37.- Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, la Secretaría de Economía y Trabajo del Estado; así como los Municipios, el sector privado y social en sus diversos ámbitos de competencia desarrollarán las siguientes acciones:	<p>Artículo 37.- Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, la Secretaría de Economía y Trabajo del Estado; así como los Municipios, el sector privado y social <u>garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las</u></p>

	<p><u>retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</u></p> <p><u>desarrollarán las siguientes acciones:</u></p>
I. Detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo, e implementar las acciones para erradicarlos;	<p><u>I. Detectar y analizar los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo o género y la brecha salarial de género;</u></p>
II ...	<p><u>II ...</u></p>
<b>III. Fomentar la incorporación a la capacitación y formación de las personas que en razón de su sexo sean marginadas;</b>	<p><u>III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que debido a su sexo o género están relegadas de puestos directivos, para contribuir a disminuir y erradicar la brecha salarial de género;</u></p>
IV a VIII ...	
NO EXISTE	

	<b>IV a VIII ...</b>
<b>IX a XI ...</b>	<b><u>VIII Bis Reducir y erradicar la brecha salarial y la segregación de las personas por razón de su sexo o género, del mercado de trabajo;</u></b>
<b>NO DEBE IR</b>	<b>IX a XI ...</b>
	<b><u>XI Bis. Expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación, en los términos de la normatividad aplicable;</u></b>
<b>XII a XX ...</b>	<b>XII a XX ...</b>

En cuanto a lo expresado, se somete a la consideración, el siguiente proyecto de:

## DECRETO:

**ÚNICO.** - Se **REFORMA** la fracción V del artículo 10; el párrafo primero y fracción II del artículo 19; párrafo primer fracciones I y III del artículo 37; Se **ADICIONA** una fracción I Bis, un segundo párrafo a la fracción III, una fracción IV Bis al artículo 6; una VIII Bis al artículo 19; fracción I Bis al artículo 27; I Bis al artículo 36; fracción VIII Bis y IX Bis al artículo 37; de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, para quedar como sigue:

Artículo 6o.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

**I Bis. Brecha salarial de género. Es la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor;**

**II ...**

III. Discriminación: Toda acción, omisión, distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, idioma, religión, opiniones, preferencia sexual, estado civil, obligaciones familiares o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular los beneficios, acciones, programas, reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas garantizadas por esta Ley;

**También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;**

IV ...

IV Bis. Igualdad salarial. Remuneración igual por un trabajo de igual valor, sin distinguir el sexo, el género, la identidad de género, el origen étnico, la orientación sexual, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, entre otras;

V ...

VI a X ...

Artículo 10.- El Estado a través de la Secretaría que corresponda, según la materia de que se trate, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la participación del Instituto, a fin de:

I a IV ..

V.- Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida familiar, de cuidados, social, laboral, política, deportiva, cultural y civil.

Artículo 19.- La Política Estatal en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural, entre otros.

...

I. ....

II Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida: familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural;

III a VIII ...

VIII Bis. El establecimiento de medidas tendientes a erradicar en todos los ámbitos de la vida profesional y laboral la brecha salarial de género;

IX a XV ...

Artículo 27.- El Sistema Estatal tendrá las siguientes atribuciones:

I ...

I Bis. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación; sin distinción de ningún tipo, en los términos del último párrafo del artículo 1o. y primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos;

II a XXV ...

Artículo 36.- Será objetivo de la Política de igualdad en materia económica y laboral:

I. ...

I Bis. Diseño, implementación, ejecución y evaluación de políticas públicas y medidas para fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y

hombres, para eliminar la brecha de género, en especial la salarial en los sectores público, privado y social;

II a III ...

**Artículo 37.- Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, la Secretaría de Economía y Trabajo del Estado; así como los Municipios, el sector privado y social garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones: desarrollarán las siguientes acciones:**

I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo o género y la brecha salarial de género;

II ...

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que debido a su sexo o género están relegadas de puestos directivos, para contribuir a disminuir y erradicar la brecha salarial de género;

IV a VIII ...

**VIII Bis Reducir y erradicar la brecha salarial y la segregación de las personas por razón de su sexo o género, del mercado de trabajo;**

**IX a XI ...**

**XI Bis. Expedir Certificados de Igualdad Laboral de Género y No Discriminación y operar un padrón nacional de centros de trabajo certificados en materia de igualdad laboral y no discriminación, en los términos de la normatividad aplicable;**

**XII a XX ...**

## **TRANSITORIOS**

**PRIMERO.** - El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

**SEGUNDA.-** Las Secretaría y Órganos administrativos del Estado, tendrán hasta 180 días posteriores de la entrada en vigor del presente decreto para emitir las disposiciones administrativas y legales que correspondan para el cumplimiento a estas disposiciones.

Monterrey, Nuevo León a febrero de 2025

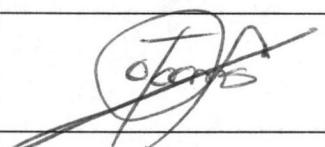


**DIP. MARÍA GUADALUPE RODRÍGUEZ MARTÍNEZ**

**COORDINADORA GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO DEL  
TRABAJO**

## SUSCRIPCIÓN DE INICIATIVA

RELACIÓN DE DIPUTADOS Y DIPUTADAS QUE SE SUSCRIBEN A LA INICIATIVA LEY DE IGUALDAD DE GENERO, PRESENTADA POR LA C. DIP. MARIA GUADALUPE RODRIGUEZ MARTINEZ DEL GRUPO LEGISLATIVO DEL PARTIDO DEL TRABAJO, EN LA SESIÓN DEL DÍA 25 DE FEBRERO DE 2025.

Grupo Legislativo del Partido Movimiento Ciudadano	
DIPUTADA (O)	FIRMA
Ana Melisa Peña Villagómez	
Baltazar Gilberto Martínez Ríos	
José Luis Garza Garza	
Armando Víctor Gutiérrez Canales	
Mario Alberto Salinas Treviño	
Rocío Maybe Montalvo Adame	
Miguel Ángel Flores Serna	
Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz	
Marisol González Elías	
Paola Cristina Linares López	