

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: C. DIP. BRENDA LIZBETH SÁNCHEZ CASTRO, INTEGRANTE DEL GRUPO LEGISLATIVO MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVI LEGISLATURA.

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTA INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 37 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN A IGUALDAD SUSTANTIVA EN MATERIA ECONÓMICA Y LABORAL.

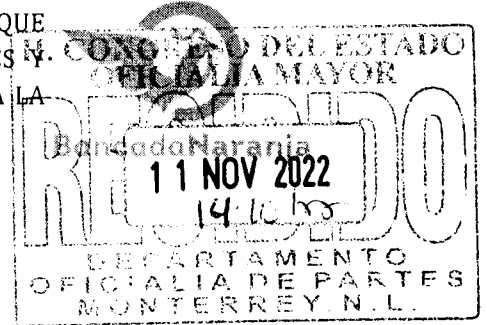
INICIADO EN SESIÓN: 14 DE NOVIEMBRE DEL 2022

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

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE
REFORMA LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y
HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN A LA
IGUALDAD SUSTANTIVA.



DIPUTADO MAURO GUERRA VILLARREAL
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E.-

La Diputada **Brenda Lizbeth Sánchez Castro**, integrante del Grupo Legislativo del Partido Movimiento Ciudadano de la Septuagésima Sexta Legislatura al Honorable Congreso del Estado de Nuevo León, en ejercicio de las atribuciones establecidas en los artículos 87 y 88 de la Constitución Política del Estado de Nuevo León, y con fundamento además en los artículos 102, 103 y 104 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado de Nuevo León, presento **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXI Y SE REFORMAN LAS FRACCIONES XVIII, XIX Y XX DEL ARTÍCULO 37 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN EN RELACIÓN A IGUALDAD SUSTANTIVA EN MATERIA ECONÓMICA Y LABORAL**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. Introducción

El primer párrafo del artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce que la mujer y el hombre son iguales ante la ley. Este precepto constitucional garantiza que ninguna acción del Estado pueda permitir una medida discriminatoria por razón de género.

Sin embargo, esta igualdad de derecho no es suficiente para satisfacer una igualdad efectiva. Existen casos en los que es necesario que las autoridades del Estado Mexicano tomen medidas administrativas, legislativas o de otros tipos para contrarrestar desventajas históricas que determinados grupos han enfrentado que al día de hoy se traducen en marginaciones que les impiden ejercitar plenamente sus derechos, como lo señalan los siguientes criterios emitidos por la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

Registro digital: 2005528

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materias(s): Constitucional

Tesis: 1a. XLIII/2014 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I,
página 644

Tipo: Aislada

DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. CONTENIDO Y ALCANCES DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE HECHO.

Esta modalidad del principio constitucional de igualdad jurídica impone a las distintas autoridades del Estado la obligación de llevar a cabo ciertos actos que tiendan a obtener una correspondencia de oportunidades entre distintos grupos sociales y sus integrantes y el resto de la población; por ende, se cumple a través de una serie de medidas de carácter administrativo, legislativo o de cualquier otra índole que tengan como finalidad evitar que se siga produciendo una diferenciación injustificada o discriminación sistemática o que se reviertan los efectos de la marginación histórica y/o estructural de un grupo social relevante. A estas medidas se les pueden catalogar como acciones positivas o de igualación positiva. Ejemplos de las primeras pueden ser ciertas políticas públicas que tengan como sujetos a las mujeres o a las personas con algún grado de discapacidad y que busquen otorgarles bienes o servicios adicionales para que alcancen un mismo grado de oportunidades para el ejercicio de sus derechos; mientras que ejemplos de las segundas consisten en las cuotas o los actos específicos de discriminación inversa en favor de una persona que pertenezca a un determinado grupo social. En algunos de esos casos, se dará formalmente un trato desigual de iure o de facto respecto de otras personas o grupos, pero el mismo deberá estar justificado precisamente por la consecución de la igualdad de hecho y tendrá que cumplir con criterios de proporcionalidad. Con base en lo anterior, se estima que no existe una lista exhaustiva o definitiva sobre las medidas que puedan llevarse a cabo para la obtención de la igualdad de hecho; dependerá tanto de las circunstancias fácticas, sociales, económicas, culturales, políticas o jurídicas que imperen al momento de tomarse la decisión, como de la entidad o autoridad que vaya a llevar a cabo la medida correspondiente con un amplio

margen de apreciación. Sin embargo, lo que es común a todos estos tipos de medidas es que buscan conferir un mismo nivel de oportunidades para el goce y ejercicio de los derechos humanos de los miembros de ciertos grupos sociales, los cuales se caracterizan por ser o haber sido objeto de una discriminación o exclusión recurrente y sistemática. Estos grupos se definen por su existencia objetiva e identidad colectiva, así como por su situación de subordinación y poder político disminuido frente a otros grupos; no obstante, aunque no existe una delimitación exhaustiva de tales grupos sociales relevantes para la aplicación de esta faceta del principio de igualdad, el artículo 1o., último párrafo, de la Constitución Federal, ha establecido distintas categorías sospechosas que sirven como punto de partida para su identificación.

Registro digital: 2015679

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materias(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 125/2017 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 49, Diciembre de 2017, Tomo I, página 121

Tipo: Jurisprudencia

DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD JURÍDICA. RECONOCIMIENTO DE SU DIMENSIÓN SUSTANTIVA O DE HECHO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO MEXICANO.

El derecho humano a la igualdad jurídica ha sido tradicionalmente interpretado y configurado en el ordenamiento jurídico mexicano a partir de dos principios: el de igualdad ante la ley y el de igualdad en la ley (los cuales se han identificado como igualdad en sentido formal o de derecho). El primer principio obliga, por un lado, a que las normas jurídicas sean aplicadas de modo uniforme a todas las personas que se encuentren en una misma situación y, a su vez, a que los órganos materialmente jurisdiccionales no puedan modificar arbitrariamente sus decisiones en casos que compartan la misma litis, salvo cuando consideren que deben apartarse de sus precedentes, momento en el que deberán ofrecer una fundamentación y motivación razonable y suficiente. Por lo que hace al segundo principio, éste opera frente a la autoridad materialmente legislativa y tiene como objetivo el control del contenido de la

norma jurídica a fin de evitar diferenciaciones legislativas sin justificación constitucional o violatorias del principio de proporcionalidad en sentido amplio. No obstante lo anterior, debe destacarse que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos no es ciega a las desigualdades sociales, por lo que contiene diversas protecciones jurídicas a favor de grupos sujetos a vulnerabilidad, a través, por ejemplo, de manifestaciones específicas del principio de igualdad, tales como la igualdad entre el varón y la mujer (artículo 4o., párrafo primero) y la salvaguarda de la pluriculturalidad de los pueblos indígenas de manera equitativa (artículo 2o., apartado B). Así, la igualdad jurídica en nuestro ordenamiento constitucional protege tanto a personas como a grupos. De ahí que se considere que el derecho humano a la igualdad jurídica no sólo tiene una faceta o dimensión formal o de derecho, sino también una de carácter sustantivo o de hecho, la cual tiene como objetivo remover y/o disminuir los obstáculos sociales, políticos, culturales, económicos o de cualquier otra índole que impiden a ciertas personas o grupos sociales gozar o ejercer de manera real y efectiva sus derechos humanos en condiciones de paridad con otro conjunto de personas o grupo social.

Registro digital: 2005533

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materias(s): Constitucional

Tesis: 1a. XLII/2014 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 3, Febrero de 2014, Tomo I, página 662

Tipo: Aislada

IGUALDAD JURÍDICA SUSTANTIVA O DE HECHO. FUNDAMENTO NORMATIVO DE LAS MEDIDAS TENDENTES A LOGRARLA.

La igualdad sustantiva, cuyo objetivo consiste en la consecución de la igualdad de hecho y no meramente de derecho entre los diferentes grupos sociales y sus integrantes en relación con el resto de la población, tiene sustento normativo tanto en el artículo 1o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, como en diversos preceptos de tratados internacionales ratificados por México que regulan la aplicación del principio de igualdad jurídica. El artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establecen que los Estados deberán adoptar cualquier tipo de medidas, incluidas las legislativas, para

respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, incluido el de igualdad, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Por su parte, los artículos 1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos señalan que los Estados parte del tratado se comprometen a respetar y garantizar los derechos previstos en la misma, incluido el principio de igualdad, lo cual implica que se deberán llevar a cabo las medidas legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para el efectivo goce y ejercicio de tales derechos. Adicionalmente, estos lineamientos generales sobre la necesidad de adoptar medidas positivas para hacer efectivos los derechos humanos se ven complementados por tratados internacionales cuya materia es específica. Por ejemplo, por lo que hace a las mujeres como grupo social sujeto a vulnerabilidad, destacan la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. En ambos tratados se prohíbe la discriminación contra la mujer y se mandata expresamente que los Estados deberán tomar todas las acciones apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno y libre ejercicio de los derechos de la mujer, tales como llevar a cabo las medidas especiales de carácter temporal para acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer y establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad por conducto de los tribunales nacionales y de otras instituciones públicas.

Bajo este orden de ideas, es importante promover y garantizar la inclusión de las mujeres en el ámbito económico. Al estar históricamente ligadas a la vida en el hogar, este grupo poblacional sigue enfrente barreras de entrada a diversas actividades económicas.

Para esto, la Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres, en sus artículos 33 y 34, establece acciones específicas para la implementación de la Política Nacional de Igualdad en Materia Económica, mismos que a la letra dicen:

Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;

- II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica;
- III. Impulsar liderazgos igualitarios;
- IV. Establecimiento de 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, y
- V. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el uso y aprovechamiento de los derechos reales de propiedad, así como el uso, goce y disfrute de la tierra, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios.

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes 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:

- 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;
- II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;
- III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;
- IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;
- V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;
- VI. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;
- VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;
- VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;
- IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

- X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;
- X Bis. Diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres;
- XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. Para la expedición del certificado a empresas se observará lo siguiente:
- a) La existencia y aplicación de un código de ética que prohíba la discriminación de género y establezca sanciones internas por su incumplimiento.
 - b) La integración de la plantilla laboral cuando ésta se componga de al menos el cuarenta por ciento de un mismo género, y el diez por ciento del total corresponda a mujeres que ocupen puestos directivos.
 - c) La aplicación de procesos igualitarios en la selección del personal, contemplando desde la publicación de sus vacantes hasta el ingreso del personal.
 - d) Las demás consideraciones en materia de salubridad, protección y prevención de la desigualdad en el ámbito laboral;
- XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y
- XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

2. Situación Actual de la Inclusión Económica y Laboral de las Mujeres

A pesar de contar con un marco de actuación claro en la materia, siguen haciendo falta esfuerzos. De acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad, las emprendedoras representan el 26% de mujeres ocupadas en el país, sin embargo, el 82% de ellas se encuentra en la informalidad por el alto costo de trámites administrativos, falta de acceso a financiamiento y a capacitación en materia de finanzas, contrabilidad y desarrollo empresarial.

Estas desventajas tienen efectos reales sobre el funcionamiento de estos emprendimientos, ya que las emprendedoras formales ganan 2.5 veces más que las informales¹.

Además de las barreras de entrada al sector económico antes mencionadas, las mujeres también enfrentan hechos que comprometen su permanencia en el mercado laboral, como el acoso y hostigamiento en el trabajo.

De acuerdo con la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, a nivel nacional, de las mujeres que alguna vez en su vida han participado en el mercado laboral, 27.9 % experimentó algún incidente de violencia en el trabajo.

Respecto a 2016, fecha del último levantamiento de la Encuesta, Nuevo León tiene el tercer lugar nacional de mayor incremento en la prevalencia de este tipo de violencia, después de la Ciudad de México y Tabasco, con un aumento del 4.6%².

3. Propuesta

Frente a esto, es necesario fortalecer nuestro marco jurídico local en materia de igualdad sustantiva, para lo cuál, esta iniciativa propone homologar la política de igualdad en materia económica y laboral del Estado prevista en la Ley para la

¹ Instituto Mexicano para la Competitividad A.C., (2021) *La puerta de la formalidad: una oportunidad para el emprendimiento femenino*. Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. Recuperado de: https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2021/07/202100708_El-emprendimiento-femenino_Documento-1.pdf

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022) Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endireh/Endireh2021_Nal.pdf

Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León con las última reforma a la Política Nacional antes mencionada, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de octubre del 2022, para incluir:

- El diseño de políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres. Además, como medida de combate al acoso y hostigamiento laboral, se propone adicionar:
- La prevención de estos hechos mediante la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación en los lugares de trabajo.

Esto último en razón de que la fracción XII del artículo 34 de la Ley General establece estos mecanismos para combatir el acoso y hostigamiento laboral, regulación acorde a la NOM 035 STPS 2018, y que nuestra normativa estatal debe adecuarse también para efectos de darle plena vigencia al conjunto de ordenamientos tendientes a combatir estas reprobables conductas, mismas que como parámetros mínimos deben ser a través de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación en los lugares de trabajo.

Para una mayor claridad en la homologación propuesta se presenta el siguiente cuadro:

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres Vigente	Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León Iniciativa Propuesta
Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes 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	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:

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres - Vigente	Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León - Iniciativa Propuesta
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:	
I. – X. ...	I. – XVII. ...
X Bis. Diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres;	XXI. Diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres.
XI. – XI. ...	
XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y	XVIII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el hostigamiento y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;
XIII. ...	

De esta manera, se busca promover la inclusión económica de las mujeres:

- Formando el desarrollo de competencias empresariales para apoyar sus proyectos de emprendimiento, promoviendo la supervivencia de estos nuevos negocios, y
- Haciendo de sus ambientes de trabajo lugares seguros, para que puedan desarrollarse profesionalmente, libres de cualquier tipo de violencia.

4. Cuadro Comparativo

A continuación, se muestra un comparativo con las reformas expuestas:

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León - Texto Vigente	Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León - Texto Propuesto
Artículo 37.- Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, la Secretaría de Economía y Trabajo del Estado; así como los Municipios,	Artículo 37.- Para los efectos de lo previsto en el Artículo anterior, la Secretaría de Economía y Trabajo del Estado; así como los Municipios,

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León	
Texto Vigente	Texto Propuesto
el sector privado y social en sus diversos ámbitos de competencia desarrollarán las siguientes acciones:	el sector privado y social en sus diversos ámbitos de competencia desarrollarán las siguientes acciones:
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;	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;
II. Promover la revisión de los sistemas y regímenes fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;	II. Promover la revisión de los sistemas y regímenes fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;
III. Fomentar la incorporación a la capacitación y formación de las personas que en razón de su sexo sean marginadas;	III. Fomentar la incorporación a la capacitación y formación de las personas que en razón de su sexo sean marginadas;
IV. Vigilar el otorgamiento de salarios iguales a mujeres y hombres por trabajos iguales en condiciones iguales;	IV. Vigilar el otorgamiento de salarios iguales a mujeres y hombres por trabajos iguales en condiciones iguales;
V. Vigilar que el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, así como el acceso a la formación profesional y la capacitación no sean vulnerados en razón del sexo;	V. Vigilar que el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, así como el acceso a la formación profesional y la capacitación no sean vulnerados en razón del sexo;
VI. Diseñar y aplicar lineamientos que fomenten la igualdad en el ingreso, selección, permanencia y profesionalización del personal;	VI. Diseñar y aplicar lineamientos que fomenten la igualdad en el ingreso, selección, permanencia y profesionalización del personal;
VII. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos;	VII. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos;
VIII. Reforzar la cooperación entre los órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;	VIII. Reforzar la cooperación entre los órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;
IX. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector privado;	IX. Financiar las acciones de información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en el sector privado;
X. Apoyar la coordinación de los sistemas estadísticos estatales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia estatal laboral y económica;	X. Apoyar la coordinación de los sistemas estadísticos estatales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia estatal laboral y económica;

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León	
Texto Vigente	Texto Propuesto
XI. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución;	XI. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución;
XII. Establecer los mecanismos necesarios para identificar todas las partidas presupuestarias destinadas al desarrollo de las mujeres y los hombres;	XII. Establecer los mecanismos necesarios para identificar todas las partidas presupuestarias destinadas al desarrollo de las mujeres y los hombres;
XIII. Fomentar la adopción voluntaria de programas de igualdad por parte del sector privado, para ello se generarán diagnósticos de los que se desprendan las carencias y posibles mejoras en torno a la igualdad entre mujeres y hombres;	XIII. Fomentar la adopción voluntaria de programas de igualdad por parte del sector privado, para ello se generarán diagnósticos de los que se desprendan las carencias y posibles mejoras en torno a la igualdad entre mujeres y hombres;
XIV. Evitar la segregación de las personas del mercado de trabajo; por razón de su sexo;	XIV. Evitar la segregación de las personas del mercado de trabajo; por razón de su sexo;
XV. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;	XV. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género;
XVI. Reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las trabajadoras y los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, pudiendo coordinarse entre sí, o con las autoridades federales para implementar reconocimientos a las empresas familiarmente responsables;	XVI. Reconocer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las trabajadoras y los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, pudiendo coordinarse entre sí, o con las autoridades federales para implementar reconocimientos a las empresas familiarmente responsables;
XVII. Incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados;	XVII. Incentivar a las empresas para que proporcionen servicios y medidas destinadas a facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, mediante la creación de centros infantiles en el ámbito laboral, infraestructuras y servicios adecuados;
XVIII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el hostigamiento;	XVIII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el hostigamiento y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;
XIX. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán a las empresas	XIX. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán a las empresas

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León	
Texto Vigente	Texto Propuesto
que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia; y	que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia;
XX. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.	XX. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y
	XXI. Diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres.

Con la presente iniciativa, el Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano reafirma su compromiso con el empoderamiento de la mujer, pensando en su plena inclusión, para que Nuevo León siga siendo un Estado de oportunidades para todos y todas.

Es por lo anterior que se somete a su consideración la presente Iniciativa con Proyecto de:

DECRETO

ÚNICO.- Se **reforman** las fracciones XVIII, XIX y XX del artículo 37 y se **adiciona** una fracción XXI de la **Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León**, para quedar como sigue:

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:

I. – XVII. ...

XVIII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el hostigamiento **y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;**

XIX. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia;

XX. Difundir, previo consentimiento de las empresas o personas, los planes que apliquen éstas en materia de igualdad entre mujeres y hombres; y

XXI. Diseñar políticas y programas de desarrollo empresarial, industrial y comercial en favor del empoderamiento igualitario entre mujeres y hombres.

TRANSITORIOS

ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

Monterrey, Nuevo León, noviembre de 2022
Atentamente

Dip. Brenda Lizbeth Sánchez Castro

Integrante del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano
H. Congreso del Estado de Nuevo León

