

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: C. DIP. IRAÍS VIRGINIA REYES DE LA TORRE Y LOS INTEGRANTES DEL GRUPO LEGISLATIVO MOVIMIENTO CIUDADANO DE LA LXXVI LEGISLATURA,

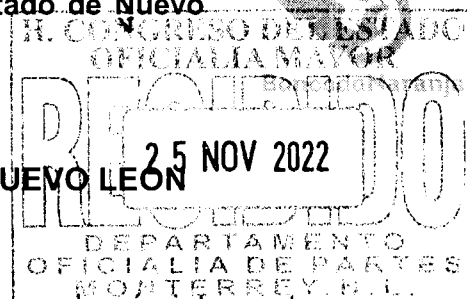
ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA A LA FRACCIÓN XIX DEL ARTÍCULO 37 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN.

INICIADO EN SESIÓN: 28 de noviembre del 2022

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

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor



DIP. MAURO GUERRA VILLAREAL
PRESIDENTE DEL CONGRESO DEL DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E . -

La que suscribe **Diputada Iraís Virginia Reyes de la Torre**, y demás integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano, las **Diputadas Denisse Daniela Puente Montemayor**, **Dip. Norma Edith Benítez Rivera**, **Dip. Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz**, **Dip. Tabita Ortiz Hernández**, **Dip. Ma. Guadalupe Guidi Kawas**, **Dip. María del Consuelo Gálvez Conteras**, **Dip. Eduardo Gaona Domínguez**, **Dip. Carlos Rafael Rodríguez Gómez**, **Dip. Roberto Carlos Fariás García** y **Dip. Héctor García, García**, con fundamento en los artículos 87 y 88 de la Constitución Política del Estado, correlacionados con los diversos 102, 103 y 104, del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, ocurrimos a presentar **REFORMA A LA FRACCIÓN XIX DEL ARTÍCULO 37 DE LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN**, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A lo largo de la historia, las mujeres hemos contribuido a la productividad de la sociedad, haciéndonos cargo de la casa, la educación y el cuidado de nuestras familias y su bienestar. Posteriormente, y derivado de los grandes conflictos bélicos, las mujeres asumimos el trabajo del hogar y de los distintos sectores necesarios, para enfrentar a la guerra y para la subsistencia de las naciones. Sin embargo, finalizó la guerra llegó y las mujeres nunca recibieron el crédito merecido; por el contrario, se les relegó a trabajos que se consideraron “apropiados” para ellas.

Los tiempos avanzan, pero las oportunidades para las mujeres mantienen en lo general estos roles de género. Aunque es de reconocer la ardua labor y sacrificios de miles de mujeres ejemplares que roto techos de cristal en favor de sus pares de las nuevas generaciones. No obstante, la igualdad de género expresada en e igualdad de capacidades, conocimientos y ejercicios y funciones, está lejos de reconocerse. Las mujeres contribuimos en la actualidad de manera significativa en la economía. Sin embargo, seguimos experimentando de manera desproporcionada la pobreza, la discriminación y la explotación, perceptibles en los trabajos que desempeñamos. Pues mucho de ellos no son seguros; están mal remunerado y en el mercado laboral, aun constituimos una minoría.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, únicamente el 45% de las mexicanas participan en la economía del país, constituyendo una de las participaciones más bajas en América Latina. La brecha salarial entre hombres y mujeres es de 18%, según las cifras que reporta la OCED en el Gender Wage Gap, y únicamente el 7.5% de las personas integrantes de los consejos directivos de empresas son mujeres. Adicionalmente, el Foro Económico Mundial resalta que únicamente el 14.6% de las empresas tienen a una mujer en la posición directiva más alta.

Sobra decir que invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye a la erradicación de la pobreza, al crecimiento económico de forma incluyente y al desarrollo sostenible, pero para concretarlo es necesario hacer al sector privado un aliado e incluirlo en las acciones de paridad de género y empoderamiento de la mujer. Con este propósito se crearon los Principios de empoderamiento de las Mujeres (WEP por sus siglas en inglés) que permite a las empresas analizar, pero también medir, las iniciativas en curso, los valores de referencia y las prácticas de evaluación en el ámbito del empoderamiento, el progreso y la inversión en las mujeres. De la misma manera, son un medio para acelerar el logro de las dimensiones de igualdad de género de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible, los cuales consisten en:

1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo-respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
3. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
4. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

En seguimiento a lo anterior, la Organización de las Naciones Unidas creó la Herramienta Empresarial de Género WEP, que es un medio de autodiagnóstico de ONU Mujeres, el Pacto Mundial de Naciones Unidas y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), gratuito y confidencial. Consta de 18 preguntas de opción múltiple que abarca cuatro áreas empresariales: liderazgo, lugar de trabajo, mercado y comunidad para ofrecer una perspectiva de género que permite a las empresas

analizar, pero también, para medir las iniciativas en curso en el ámbito del empoderamiento, el progreso y la inversión en las mujeres. El cuestionario aborda los siguientes tópicos:

Liderazgo

- Estrategia de igualdad de género que abarque toda la organización

Lugar de trabajo

- Salud, seguridad e higiene
- Desarrollo profesional
- Compensación igualitaria
- Licencia de maternidad
- Licencia de paternidad
- Apoyo a padres, madres y cuidadores(as)
- Violencia, hostigamiento y explotación sexual

Mercado

- Marketing con perspectiva de género
- Desarrollo de productos / servicios con perspectiva de género
- Relaciones con empresas propiedad de mujeres

Comunidad

- Perspectiva de género en las relaciones con la comunidad

En México, existen 44 empresas que han usado la Herramienta Empresarial de Género las cuales incluyen empresas mexicanas y filiales de empresas multinacionales, según la información recabada en 2020, el desempeño de las empresas que han utilizado la Herramienta Empresarial de Género WEP a nivel mundial es de 26.6%. México se encuentra por encima del promedio global con un 37.8%.

LIDERAZGO	20 empresas cuentan con una estrategia de igualdad de género, pero solo 14 de ellas constituyen metas y objetivos definidos y medibles en el tiempo	
LUGAR DE TRABAJO	Salud, seguridad e higiene	28 empresas cuenta con instalaciones sanitarias adecuadas y seguras para

		las mujeres que se adaptan a las necesidades de higiene, como agua limpia, jabón y métodos de eliminación de productos de higiene femenina.
		45% de las empresas (20 empresas) proporciona salas de lactancia que son limpias y seguras.
		16 empresas brindan capacitación al personal sobre ergonomía, exposición a materiales peligrosos y otros riesgos laborales, teniendo en cuenta los impactos biológicos diferenciales de la salud y la seguridad en mujeres y hombres.
	Desarrollo Profesional	Casi todas las empresas que utilizaron la herramienta cuentan con una política de no discriminación e igualdad de oportunidades (38 de las 44 empresas).
		al ver cuántas empresas cuentan con metas y objetivos medibles y definidos en el tiempo para conformar un grupo preseleccionado de mujeres calificadas para altas posiciones, este número baja a 12.
	Compensación igualitaria	63% de las empresas cuenta con una política independiente o con un

		compromiso que se integre en una política corporativa más amplia que aborde la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor
		Por su parte, 45% (20 empresas) tiene procedimientos para corregir las desigualdades de remuneración, incluyendo trabajo con sindicatos o representantes de personal.
	Licencia de maternidad	61% de las empresas comunican sobre su política de licencia de maternidad a todo el personal.
		ocho empresas miden la efectividad de sus políticas para retener a las mujeres después de su licencia de maternidad.
	Apoyo a padres, madres y cuidadores	e una de las 44 empresas que utilizó la herramienta ofrece servicios de cuidado en las instalaciones o proporciona subsidios para el cuidado de niños y niñas fuera del sitio de trabajo.
	Violencia, hostigamiento y explotación	84% de las empresas tienen una política de cero tolerancia a todas las formas de discriminación en el trabajo, mientras que 38 de las 44 empresas cuentan con mecanismos confidenciales de reclamo, resolución y no represalia.

MERCADO		Poco menos de la mitad de las empresas (40%) brinda capacitación anual, dirigida a todo el personal, en tolerancia cero a todas las formas de violencia, incluyendo el acoso sexual y los actos de explotación sexual de mujeres y niñas en viajes de negocios.
	Marketing	26 de 44 empresas revisan materiales de marketing y tácticas para detectar que no fomenten estereotipos negativos de género
		21 empresas reportan tener un enfoque de marketing que busca desafiar las normas de género existentes y promover imágenes positivas de mujeres y niñas.
	Productos y servicios con perspectiva de género	45% de las empresas realiza estudios de mercado sobre las necesidades de las mujeres parpara el desarrollo de un producto o servicio específico.
		18 de las 44 empresas desarrollan productos y/o servicios que específicamente apuntan o se ajustan a las necesidades de las mujeres.
		18 empresas consideran las diferencias de género en el acceso a productos

		y/o servicios y cambia los modelos de distribución para corregir estas diferencias.
		12 empresas consultan o realizan grupos de enfoque para mejorar el diseño de productos y servicios para mujeres.
		20 empresas rastrean datos segmentados de la clientela para comprender los patrones y las necesidades de gasto de las mujeres.
		13 realizan un seguimiento de los ingresos y beneficios generados por clientas mujeres.
	Relaciones con empresas propiedad de mujeres	Únicamente una de las 44 empresas reportó tener iniciativas para comunicar oportunidades de adquisiciones a empresas propiedad de mujeres.
		2 empresas utilizan bases de datos para identificar negocios propiedad de mujeres en los procesos de compras.
		1 empresa reportó establecer objetivos y/o metas de adquisición con monto y porcentaje de gasto destinado a empresas propiedad de mujeres.
		1 empresa brinda capacitación dirigida a

		mujeres para completar los procesos formales de licitación.
COMUNICACIÓN	10 de las 44 empresas aseguran que existe participación igualitaria de hombres y mujeres en los procesos de consulta que realizan en la comunidad	
	Ocho registraron que brindan capacitación con perspectiva de género al personal facilitador de las consultas comunitarias.	
	Únicamente cinco consideran efectos diferenciados en hombres y mujeres al realizar evaluaciones de derechos humanos o de impacto social en las comunidades en las que operan.	

Considerando lo anterior y para desarrollar las políticas que garanticen la igualdad de género en todos los procesos de toma de decisiones de las empresas a las que se refiere la presente iniciativa, propongo a esta asamblea, homologar la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, con la Ley General Nacional establecido por la ley marco en la materia, para considerar como parte de la obligación de creación de estímulos y certificados de igualdad a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia y por tanto expedir el certificado correspondiente en los términos del artículo 11 de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, la creación de códigos de ética que prohíban la discriminación de género y sancione su incumplimiento, así como establecer que el 10% de los puestos directivos estén ocupados por mujeres, para lo cual se establecerán procesos igualitarios y se realizaran las acciones correspondientes para la protección y prevención de la desigualdad, tal como se establece en el siguiente:

DECRETO:

ÚNICO.- Se **REFORMA** la fracción XIX del artículo 37 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 los previsto en el Artículo anterior, la Secretaría de Economía; así como los Municipios, el sector privado y social en sus diversos ámbitos de competencia desarrollarán las siguientes acciones:

I. a XVII. ...

XIX. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán 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;

XX. ...

TRANSITORIOS

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

SEGUNDO.- Las empresas establecidas o que realicen cualquier negocio o actividad en el Estado de Nuevo León que cumplan lo dispuesto por el inciso b), fracción XIX del artículo 37 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Nuevo León, establecen los mecanismos y acciones necesarios para el cumplimiento de las obligaciones a que se refiere el presente Decreto, a más tardes 181 días a partir de su publicación en el Periódico Oficial del Estado

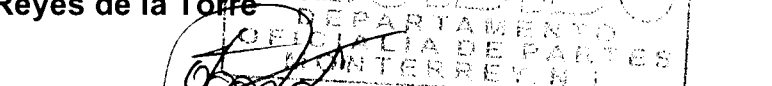
TERCERO.- La Secretaría de Economía establecerá los mecanismos necesarios para la acreditación y expedición del certificado a que se refiere el presente Decreto que incluirán las acciones y procedimientos que, para el cumplimiento del mismo,

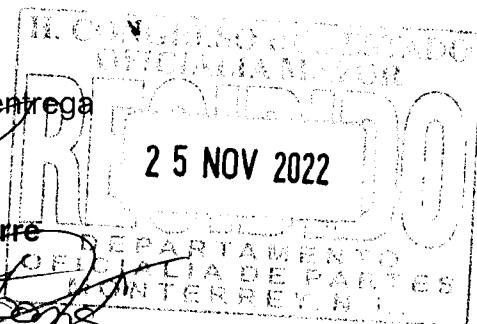
desarrollarán de manera coordinada, la Secretaría de Economía y la Secretaría de las Mujeres

Monterrey, Nuevo León, a fecha de su entrega


Dip. Irais Virginia Reyes de la Torre


Dip. Eduardo Gaona Domínguez


Dip. Sandra Elizabeth Pámanes Ortiz 12:10 hrs.



Dip. Tabita Ortiz Hernández

**Dip. Denisse Daniela Puente
Montemayor**


Dip. Norma Edith Benítez Rivera

Dip. María Guadalupe Guidi Kawas

**Dip. María del Consuelo Gálvez
Contreras**

Dip. Carlos Rafael Rodríguez Gómez

Dip. Roberto Carlos Farías García

Dip. Héctor García García

**Integrantes del Grupo Legislativo de Movimiento Ciudadano
LXXVI Legislatura del H. Congreso del Estado de Nuevo León**

La presente iniciativa forma parte de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres del Estado de Nuevo León