

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXVI Legislatura

PROMOVENTE: C. VANESSA CASTILLO TORRES Y UN GRUPO DE CIUDADANOS DE NUEVO LEÓN

ASUNTO RELACIONADO: MEDIANTE EL CUAL PRESENTAN INICIATIVA DE REFORMA AL ARTÍCULO 29 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PARA EL ESTADO DE NUEVO LEÓN, EN RELACIÓN A GARANTIZAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS TRANS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA CENTRAL Y PARAESTATAL DEL ESTADO.

INICIADO EN SESIÓN: 13 DE NOVIEMBRE DEL 2023

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): GOBERNACION Y ORGANIZACIÓN INTERNA DE LOS PODERES

Mtra. Armida Serrato Flores

Oficial Mayor

DIP. MAURO GUERRA VILLARREAL
PRESIDENTE DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
LXXVI LEGISLATURA
PRESENTE.-

Anexo 2 de los anexos con
firmas de estas personas
y copia simple de los



Las personas firmantes del presente documento, habitantes del Estado de Nuevo León, lo cual acreditan mediante copia simple de identificación oficial; señalando como representante para oír y recibir notificaciones a la C. Vanessa Castillo Torres, ciudadana neoleonesa, [REDACTED]

[REDACTED] acudimos colectivamente a presentar para consideración de esta Soberanía la siguiente **Iniciativa con proyecto de Decreto para reformar el artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, y garantizar la inclusión laboral de personas Trans en la Administración Pública Central y Paraestatal del Estado.**

PROCEDENCIA

1. El proyecto de referencia se presenta a consideración del Legislativo del Estado, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 87 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León, así como los numerales 102 y 103 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso del Estado, y cumple con los requisitos señalados en los dispositivos 43 a 46 de la Ley de Participación Ciudadana local.
2. La iniciativa presentada, tiene por objeto reformar la fracción XVIII y adicionar una fracción XIX al artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, a fin de promover y garantizar la inclusión de la población Trans en la plantilla laboral de la Administración Pública estatal; de conformidad con el espíritu del artículo 1º de la Carta Magna de nuestro país, los tratados internacionales suscritos por el Estado Mexicano, y lo marcado en los artículos 4 y 6 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León.

ANTECEDENTES

3. El Plan Estatal de Desarrollo 2022-2027 para Nuevo León, publicado en el Periódico Oficial del Estado en abril de 2022, reconoce a las personas que conforman los colectivos LGBTTTIQ+, incluyendo a las personas Trans, como grupos sociales en riesgo de ser vulnerados y, como tal, de atención prioritaria para la Administración Pública estatal.
4. Entre junio y septiembre del año mencionado en el párrafo anterior, se llevaron a cabo una serie de mesas de trabajo por parte de la Comisión para la Inclusión y la No Discriminación, unidad administrativa adscrita a la Secretaría de Igualdad e Inclusión. Como resultado de estas sesiones colaborativas, se concluyó que hay una total exclusión de las personas Trans en el mercado laboral, enfatizando que la discriminación hacia este grupo social prioritario, se expresa en una relegación al trabajo sexual, y señalando la carencia de oportunidades laborales para las personas adscritas a estos colectivos.

5. En octubre del año 2022, el Titular del Poder Ejecutivo de Nuevo León presentó ante el H. Congreso del Estado una iniciativa para establecer una “Nueva Constitución”, alineada con el marco internacional de Derechos Humanos, y dirigida a salvaguardar los mismos y garantizar la igualdad de oportunidades en su acceso y ejercicio. En ese sentido prohíbe la discriminación por cualquier motivo, y faculta a las autoridades estatales, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar estos derechos sustantivos, al igual que a prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley; así, la garantía de cuota para la igualdad en los procesos de contratación y empleo de personas adheridas a los colectivos Trans, va en línea con el espíritu reformador del constituyente, y representaría una acción afirmativa hacia la igualdad sustantiva.
6. **Una investigación original realizada por la representación de quienes suscriben, en colaboración con la Universidad de Colima y titulada Encuesta para Diagnóstico Exploratorio Laboral Dirigido a Personas Travestis, Transgénero, Transexuales y No Binarias en México, con datos a septiembre de 2023, logró identificar las principales problemáticas que enfrentan las personas Trans y No binarias en el ámbito laboral, así como sus expectativas y necesidades. En la misma se destacó la importancia de promover políticas de inclusión laboral y brindar capacitación en diversidad de género en las instituciones gubernamentales y empresas privadas, con el fin de garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas, independientemente de su identidad de género.**
7. Adicionalmente, cabe traer a colación que, durante abril de 2019, se reformó la Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad en el Estado de Nuevo León para facultar a las autoridades del gobierno estatal y los gobiernos municipales, con fundamento en la fracción IV del artículo 22, a realizar acciones para la inclusión de esa población referida en el servicio público; indicando que “al menos el 2 por ciento del total de la plantilla laboral de la administración pública sea destinada a la contratación de personas con discapacidad”.
8. Similarmente, en octubre del 2023 se llevaron a cabo modificaciones legislativas al dispositivo 6º de la Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, en el marco de la Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores en el Estado, disponiendo que los entes públicos “deberán garantizar que al menos el 2 por ciento del total de la plantilla laboral de la administración pública sea destinada a la contratación de personas adultas mayores”; agregando por vía del artículo Cuarto de los Transitorios que si una persona mayor contratada presenta también una condición de discapacidad, la misma será considerada en la contabilización que marca la Ley para la Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad citada, y no el instrumento legal del que se desprende este mecanismo de política pública inclusiva.

CONTENIDO DE LA INICIATIVA

9. El proyecto contenido en este documento gira en torno a la reforma de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León; específicamente, la modificación de una fracción y la adición de otra en el artículo 29, con el objetivo de ampliar las atribuciones de la Secretaría de Trabajo, para garantizar la inclusión de personas Trans en la plantilla laboral de la Administración Pública de Nuevo León, tanto central como paraestatal. La diferencia de fondo con las reformas homólogas en términos de personas con discapacidad y personas mayores, es que la propuesta de reforma señala a los entes públicos encargados en lo particular de salvaguardar la igualdad de oportunidades.

EXPOSICION DE MOTIVOS

10. Desde la promulgación de la Constitución Política de 1917, México se ha destacado por estar a la vanguardia en el reconocimiento, protección y garantía de ejercicio de Derechos Humanos. A la fecha, en el país está prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
11. Uno de estos derechos a garantizar es el derecho al trabajo, esencial para la realización de otros derechos humanos, es parte inalienable e inherente de la dignidad humana. Todas las personas tienen el derecho a trabajar para vivir una vida digna. En nuestro país el derecho al trabajo tiene sus raíces en los derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917, que incluyó elementos de la Constitución alemana de Weimar en 1919, luego de un largo proceso de desarrollo que se inició con la Revolución Industrial y en nuestro país los derechos sociales son un producto de la Revolución Mexicana, el cual quedó plasmado por el Constituyente en el artículo 123, resultado de la lucha social de la clase trabajadora. Es decir, el derecho al trabajo es un derecho constitucional con tres elementos fundamentales que son:
 - Libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
 - Derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
 - La dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.
12. En cuanto a la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 23 queda asentado que:
 - Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
 - Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
 - Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
 - Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.
13. De igual manera, en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, se reconoce el derecho al trabajo y dispone que los Estados Partes aceptan que el derecho al trabajo supone que toda persona gozará de éste en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual deberán garantizar que en su legislación se consagren diversas condiciones; asimismo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales refieren que el derecho a trabajar comprende el que tiene toda persona para ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado y para lograr su plena efectividad, los Estados deberán considerar diversos aspectos que garanticen "las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana."
14. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de la ONU que se encarga de las cuestiones relacionadas con el trabajo en el mundo. Entre sus objetivos principales se encuentra

fomentar los derechos laborales, estimular oportunidades dignas de empleo, mejorar la protección social, y reforzar el diálogo en cuestiones relacionadas con el trabajo. La única estructura tripartita de la OIT otorga los mismos derechos a trabajadores, empleadores y gobiernos a la hora de garantizar que las opiniones de estos asociados sociales se reflejen de manera fiel tanto en las normas de trabajo como en la modificación de las políticas y los programas. La OIT se encarga de desarrollar y supervisar el uso de las normas internacionales de trabajo que se convierten en convenciones y recomendaciones. Estas normas cubren todos los aspectos del mundo del trabajo, y establecen principios básicos y derechos con el fin de garantizar un trabajo digno para todos los ciudadanos.

15. En México, el INEGI, a través de la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) de 2021, indica que hay 909 mil personas que se identifican Transgénero, Transexual o de otra identidad de género que no coincide con el sexo asignado al nacer, lo cual representa aproximadamente el 1% de la población a nivel nacional. Ahora, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2017) realizada por el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación y el INEGI, "Las personas Trans se enfrentan a prejuicios y actitudes excluyentes con gran arraigo entre la población, además un tercio de quienes viven en nuestro país (36%) no rentaría una habitación a una persona Trans (CONAPRED 2018). Dichas decisiones se basan en prejuicios y desconocimiento de las personas sobre la diversidad sexual.
16. En otro análisis que realizó el CONAPRED de las quejas de presuntos actos discriminatorios indicó que del año 2012 al 2018 analizó un total de 166 presuntos actos de discriminación hacia personas Trans (77% quejas contra particulares y el resto contra personas del servicio público); 158 de los casos tenían como principal motivo de discriminación la identidad de género. Las quejas sugieren que la discriminación laboral es especialmente frecuente, puesto que casi un tercio (31%) de ellas se relaciona con dicho ámbito. Por otra parte, casi un quinto se vincula con los servicios al público o con la recreación y el esparcimiento (19 y 17%, respectivamente). Principalmente, se vulneraron los derechos al trato digno (80% de los casos), a la igualdad de oportunidades (32%) y al trabajo como tal (27 %).
17. En la encuesta sobre discriminación por motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género 2018 (ENDOSIG) proyecto conjunto del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), el cual tuvo como objetivo conocer las condiciones de discriminación estructural y de violencia que enfrentan las personas con orientaciones sexuales o identidades de género no normativas, las personas encuestadas manifestaron que el momento más relevante para el reconocimiento de la identidad de género es la infancia (39.2%) de las personas con identidades de género no normativas, prácticamente la mitad dijeron descubrirla durante la infancia (49.4%) y cerca de un tercio durante la adolescencia (28.8%).
18. Del total de las personas con orientación sexual o identidad de género no normativa, 27.7 por ciento tuvo una salida temprana del hogar en el que creció (antes de los 18 años). Esta cifra se incrementa a 31.7 por ciento para los hombres y mujeres Trans. Los motivos declarados de salida temprana son diferentes: mientras la mayoría de los gays, lesbianas y personas bisexuales dejó el hogar para trabajar o estudiar (entre 49 y 66%), en el caso de los hombres Trans y las mujeres Trans, la salida se relaciona directamente con su Orientación Sexual e Identidad de Género (OSIG/GISO, por su sigla en inglés) y con problemas familiares (42.9 y 37.7%, respectivamente). Es decir, las personas con una identidad de género no normativas sufren, salen de sus hogares por cuestiones de violencias y discriminación en dentro de sus familias.

19. En el ámbito de la salud, siete de cada 10 personas con una identidad de género no normativa dijeron haber tenido alguna experiencia de discriminación durante la atención médica. Los tipos de experiencia que nos reportaron son muy variados; van desde que el personal les hizo sentir incómodas (el más frecuente, con 76.7%), no les dieron el servicio o tratamiento adecuado (38.3%) o recibieron malos tratos y humillaciones (32.6%), hasta no querer establecer contacto físico para la revisión médica.
20. Vivir en un entorno marcado por la discriminación, el rechazo y la violencia tienen consecuencias concretas para las personas con identidades de género no normativas. Otra consecuencia logró captar la ENDOSIG, fue el deseo de no vivir más, siete de cada 10 hombres Trans y personas con otras identidades de género no normativas han tenido ideación suicida; en el caso de las mujeres Trans, la cifra llega a seis de cada 10. Además, confirma que en la sociedad mexicana existe un ambiente de gran discriminación, hostilidad, acoso y violencia en contra de las personas con una orientación sexual y/o identidad de género no normativas, es decir que, el 86.4 por ciento de las personas participantes considera que en México se respetan poco o nada los derechos de las personas de la diversidad sexual y de género. Se percibe una hostilidad generalizada, presente en todos los espacios de socialización. Sobre las percepciones de la discriminación seis de cada diez personas que respondieron la encuesta se sintieron discriminadas al menos una vez durante los doce meses previos al levantamiento de la ENDOSIG.
21. La exclusión y la discriminación que se vive en espacios como en las familias, escuelas, el empleo y los servicios públicos tiene impactos negativos en el desarrollo del proyecto de vida de las personas Trans. (CONAPRED, 2018). El CONAPRED al analizar la respuesta de acuerdo con la Orientación Sexual e Identidad de Género (OSIG/GISO, por su sigla en inglés), se observa que las personas con identidades de género no normativas declaran una mayor prevalencia de discriminación percibida (mujeres Trans 74.4%, hombres Trans 74.8, personas con otras identidades de género no normativas 80.2%).
22. En el "Diagnóstico nacional sobre la discriminación hacia personas LGBTI [sic] en México", realizado por la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la Secretaría de Gobernación y Fundación Arcoiris demuestran que los datos encontrados sobre la discriminación que viven las personas Trans son lamentables:
 - Siete de cada diez personas Trans ha vivido hostigamiento, acoso y discriminación en su trabajo.
 - Tres de cada cinco personas Trans (58%) consideran que no existen establecimientos públicos de salud adecuados para personas LGBTI.
23. En el capítulo correspondiente al derecho al trabajo, se encontró que a pesar de que la discriminación hacia las personas LGBTI puede no realizarse de manera directa, existen ciertos requerimientos que pueden sesgar la decisión de la persona que recluta. Es habitual vincular la discriminación laboral como impedimentos generados para evitar que ciertas personas o grupos puedan acceder a algún empleo.
24. Los cuestionamientos sobre la identidad de género y la orientación sexual, así como el requerimiento de probar la ausencia de VIH reflejan una fuerte discriminación directa y por ello pueden ser consideradas aún más graves. Al profundizar en estos requerimientos de mayor gravedad y al analizar a este 18% que afirmó haberlos sufrido, de acuerdo con la orientación sexual de las personas encuestadas, la prueba de VIH es requerida en la mayoría de las veces principalmente para los homosexuales, en comparación con los demás grupos. Para hacer frente a la discriminación estructural y generalizada hacia las personas

Trans es que a nivel mundial se han impulsado iniciativas para el cambio normativo y para generar políticas públicas como medidas nivelación y acciones afirmativas.

25. En los países de la región de América Latina, Uruguay aprobó la Ley de Identidad de Género en el año 2009, este cuerpo normativo permite que las personas Trans puedan acceder a su documento de identidad. En 2018 el Congreso de Uruguay aprobó la Ley Integral para Personas Trans esta ley tiene por objeto el diseño, promoción e implementación de políticas públicas y de acciones afirmativas en los ámbitos público y privado, dirigidas a las personas Trans que residen en ese país, además reconoce a las personas Trans como víctimas de discriminación y estigmatización por su condición. Este marco normativo contempla:
 - Sumar el concepto de identidad de género como categoría en sistemas nacionales de estadística. Es decir que reconoce la identidad y singularidad del colectivo al incluirlo en censos, encuestas e informes
 - Otorgar el 1 por ciento de cupo laboral para personas Trans en convocatorias de empleo público, con quienes cumplan los requisitos de contratación.
 - Destinar el 1 por ciento de las vacantes de programas de capacitación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional para personas Trans.
 - Las personas Trans nacidas antes del 31 de diciembre de 1975 que hayan sido víctimas de violencia institucional o privadas de libertad por su identidad de género, tendrán derecho a una reparación en casos de daño psicológico, moral o físico. Y también si existieron prácticas discriminatorias del Estado que limitaron derechos.
26. Esta ley es un avance importante para el reconocimiento y la inclusión de las personas Trans en todo América Latina, otro país que ha impulsado leyes con mayor margen de protección para las personas Trans es Argentina que el 24 de junio del 2021 la Cámara de Diputados aprobó la Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins" establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población. Su objetivo es que las personas Trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad. Con el propósito de garantizar el cumplimiento del cupo, el Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por travestis, transexuales o transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes. La Ley de Cupo Laboral Travesti Trans contempla que quienes no hayan finalizado sus estudios puedan terminarlos y seguir capacitándose. Se buscará garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de personas Trans con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.
27. En México se ha avanzado en materia de igualdad y no discriminación. Actualmente se cuenta con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y 32 Leyes locales que prohíben la discriminación, en algunos de estos marcos normativos se prevé la prohibición de discriminación por identidad de género, esto es un avance para garantizar el pleno derecho de este grupo históricamente discriminados, además a nivel de las Entidades Federativas 20 Estados permiten la nueva emisión de actas de nacimiento por cambio de identidad de género mediante un trámite administrativo o judicial.

28. A nivel federal diversas instituciones ha creado protocolos y materiales específicos para remover los obstáculos que enfrentan las personas Trans en el acceso de sus derechos, como el protocolo para el acceso sin discriminación a la presentación de Servicios de Atención Médica de las Personas LGBTTTTI [sic], así como la Guía Protocolizada para la Atención de Personas Transgénero de la Secretaría de Salud; los Lineamientos para el trámite de pasaporte y el documento de identidad y viaje en el territorio nacional de la Secretaría de Relaciones Exteriores para eliminar obstáculos para expedir pasaportes de personas Trans; el Protocolo para adoptar las medidas tendientes a garantizar a las personas Trans el ejercicio del voto en igualdad de condiciones y sin discriminación de todos los tipos de elección y mecanismos de participación ciudadana aprobado por el Instituto Nacional Electoral. Estas normas y mecanismos de política públicas sin dudas son un primer paso para acabar con la discriminación que existe hacia las personas Trans.
29. El análisis realizado en el documento presente permite concluir lo siguiente:
- El aparato gubernamental es la principal fuente de empleo en un territorio dado;
 - Depende de las Autoridades normar las prácticas de convivencia social, y en esto, generar políticas públicas que sean inclusivas para toda la población;
 - Las personas Trans constituyen un pilar importante de la población, equivalente al 1%, menoscabando la cifra oculta por los instrumentos de medición en el país, y;
 - La constante y continua discriminación que sufren las personas en este grupo prioritario, específicamente en ámbitos de trabajo y salud.

PROYECTO DE DECRETO

30. Por lo anteriormente señalado, se propone la reforma de Inclusión laboral para personas Trans, en la que se busca eliminar los obstáculos para que puedan acceder a espacios en la Administración Pública central y paraestatal del Estado y los Municipios de Nuevo León, como una medida de nivelación en términos de igualdad de derechos y oportunidades; razón por lo cual sometemos a la consideración de esa Soberanía el siguiente proyecto de iniciativa:

Artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León:

| Texto vigente: | Texto propuesto: |
|--|--|
| <p>Artículo 29. [...]</p> <p>I a XVII. [...]</p> <p>XVIII. Las demás que le señalen las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales aplicables.</p> | <p>Artículo 29. [...]</p> <p>I a XVII. [...]</p> <p>XVIII. Promover la formulación de medidas de acción específicas, orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero en la función pública en el Estado y los municipios, garantizando que el 2-dos por ciento del total de la plantilla laboral de la administración pública este destinada a su contratación;</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>XIX. Las demás que le señalen las leyes, reglamentos y otras disposiciones legales aplicables.</p> |
| | <p style="text-align: center;">TRANSITORIOS</p> <p>PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.</p> <p>SEGUNDO. Las autoridades estatales y municipales, tendrán dos años a partir de haber entrado en vigor el presente Decreto para implementar de forma completa las acciones para impulsar la contratación y completar el porcentaje de contratación del 2-dos por ciento de personas Trans en sus administraciones públicas, incluyendo: la programación presupuestal, ajustándose a lo señalado en los artículos 10 a 14 de la Ley de Disciplina Financiera de las Entidades Federativas y Municipios, en relación con las erogaciones en servicios personales y el uso de recursos excedentes; la adecuación de instrumentos normativos aplicables, tales como leyes secundarias, reglamentos normativos y reglamentos interiores de trabajo; así como las acciones de sensibilización y capacitación correspondientes, a fin de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades por las personas que se adscriben a este grupo de atención prioritaria.</p> <p>TERCERO. La contratación de personas Trans se realizará preferentemente sin incrementar la plantilla laboral de las administraciones públicas Estatal y municipales. Si la persona Trans contratada, en términos de interseccionalidad, es persona mayor o presenta alguna condición de discapacidad, bajo las definiciones de las leyes vigentes en el Estado de Nuevo León, la misma solamente podrá ser considerada como parte de las cuotas de uno de estos grupos.</p> |


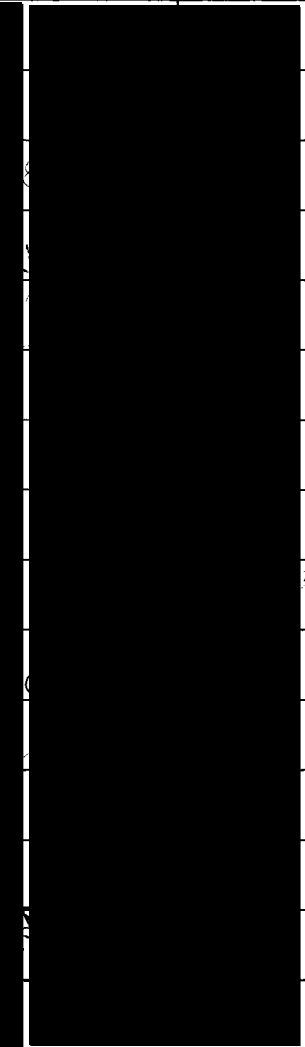
31. Con base en lo expuesto con anterioridad, y tomando en cuenta que el presente proyecto es procedente, con fundamento en las leyes vigentes citadas en el apartado correspondiente, se solicita que esta iniciativa sea admitida y sujeta al Proceso Legislativo operante en el Estado de Nuevo León; considerando que los colectivos conformados por las personas Trans cuentan con toda la disposición para abrir un diálogo y realizar otras modificaciones pertinentes, con el propósito de seguir avanzando en la construcción de un país con más igualdad.

[REDACTED]
[REDACTED] ATENTAMENTE

[REDACTED]
VANESSA CASTILLO TORRES
Ciudadana



Firmas para el proyecto de iniciativa que pone a consideración ante el H. Congreso del Estado de Nuevo León, la reforma del artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, para garantizar la inclusión de laboral de las personas Trans, por medio de la contratación del 2% (dos por ciento) de la plantilla de personas trabajadoras en la Administración Pública de Nuevo León, tanto central como paraestatal.

| Nombre legal completo (como aparece en su identificación oficial) | Nombre de identidad auto percibida (nombre con el que se identifica) | Teléfono (opcional) | Firma o Huella |
|--|---|--|--|
| Eddie Vincent Hilbert Blue Calvin Villarreal | Eddie Blue |  |  |
| Lorena Gadea Gutierrez Ibarra Contreras | Lorena Gadea | | |
| Emma Esmeralda Mejia Vera | Emma Esmeralda | | |
| Jose Inocencio Ramos Espinosa | Lorena | | |
| Josi Rogelio Páez Cuevas | Gina Malany | | |
| Moisés Avelos Martínez | Janeth | | |
| Raul Diego Reyes | Claudia | | |
| Jesus Reyes Briones | NINOMI | | |
| Vanessa Monserrath Ramos Martínez | María | | |
| Alejandro Rodriguez Madrigal | Yesica | | |
| Efraim Alfaro Reyes | Cindy Yamilette | | |
| Ruben Gonzalez Aguilar | Ruby Gonzalez | | |
| Lic Chantal Ortiz Navajas | Chantal Ortiz | | |
| Jose Javier Rodriguez Niño | Fabiola Pdz Niño | | |
| Jose David Carrero Quintero | Sumer | | |

Firmas para el proyecto de iniciativa que pone a consideración ante el H. Congreso del Estado de Nuevo León, la reforma del artículo 29 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, para garantizar la inclusión de laboral de las personas Trans, por medio de la contratación del 2% (dos por ciento) de la plantilla de personas trabajadoras en la Administración Pública de Nuevo León, tanto central como paraestatal.

| Nombre legal completo (como aparece en su identificación oficial) | Nombre de identidad auto percibida (nombre con el que se identifica) | Teléfono (opcional) | Firma o Huella |
|--|---|------------------------|----------------|
| Leith Michel García Acuña | Leith Michel García | | |
| Hugo de Gerardo González Mota | AUTUMN Andrea Margarita | | |
| Edilene de la Rosa Carricho | Cynthia de la Rosa | | |
| Maribel Fera Maly | Maribel Fera | | |
| Rosmeir Wendy Moya | Wendy | | |
| Eduardo D. Bellalanza | Karina | | |
| Ezequiel Dominguez Garcia | Danna | | |
| Braulio Abrigo Luna | Karmin | | |
| Miriam Elizabeth Duran Herrera | Miriam Duran | | |
| José Luis Pangelinos | Alexandra | | |
| Miguel Ángel González Revocap | Sonia González | | |
| Jennifer Denise Torres | Jennifer Torres | | |
| Carlos Eduardo Gómez Gómez | Karla Gómez | | |
| Vivian Nicole Fuentes Oviedo | Nicole Oviedo | | |
| | | | |

MEXICO INSTITUTO NACIONAL ELECTORAL
CREDENCIAL PARA VOTAR

NOMBRE
CASTILLO
TORRES
VANESSA


SEXO M

DORSAL

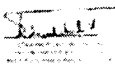

CLAVE DE ELECTO

CURP

FECHA DE NACIMIENTO



INE



CASTILLO<TORRES<<VANESSA<<<<<<<

H. CONGRESO DEL ESTADO
OFICIALIA MAYOR

RECIBIDO

08 NOV 2023

DEPARTAMENTO
OFICIALIA DE PARTES
MONTERREY, N.L.



H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
LXXVI LEGISLATURA
OFICIAÍA DE PARTES



AVISO DE PRIVACIDAD SIMPLIFICADO

El H. Congreso del Estado de Nuevo León, es el responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporciona.

Finalidades para las cuales serán tratados sus Datos Personales

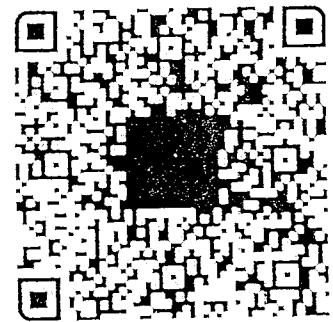
Sus datos personales serán utilizados para: a) Registro de Iniciativas; b) Registro de Convocatorias. (Otros documentos o información que consideren se presentan); y c) Trámites, asuntos administrativos. Los datos personales recabados serán protegidos, incorporados y tratados en la Oficialía de Partes, adscrita a la Oficialía Mayor de este H. Congreso del Estado.

Transferencia de Datos

Se informa que no se realizarán transferencias de datos personales, salvo aquellas que sean necesarias para atender requerimientos de información de una autoridad competente, que estén debidamente fundados y motivados.

Mecanismos para el ejercicio de los derechos ARCO

Se informa que podrá ejercer sus derechos de Acceso, Rectificación, Cancelación u Oposición (ARCO) de sus datos personales de forma presencial ante la Unidad de Transparencia del H. Congreso del Estado, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (<http://www.plataformadetransparencia.org.mx/>), o al correo electrónico enlace.transparencia@hcnl.gob.mx. Si desea conocer el procedimiento para el ejercicio de estos derechos puede acudir a la Unidad de Transparencia a la dirección antes señalada, enviar un correo electrónico a enlace.transparencia@hcnl.gob.mx o bien, comunicarse al Tel. 81815-095000 ext. 1065.



Sitio dónde consultar el Aviso de Privacidad Integral

Usted podrá consultar el Aviso de Privacidad Integral en la siguiente dirección electrónica: <https://www.hcnl.gob.mx/privacidad/> o bien, de manera presencial en las instalaciones del Congreso del Estado, directamente en la Unidad de Transparencia

Última actualización: Abril 2023

Consiento y autorizo que mis datos personales y datos sensibles (si se presenta el caso) sean tratados conforme a lo previsto en el presente aviso de privacidad.

Si autorizo

No autorizo

Domicilio para recibir las notificaciones que correspondan:

Calle: [Redacted] Núm. Ext. [Redacted] Núm. Int. [Redacted]
 Colonia: [Redacted] Municipio: [Redacted]
 Teléfono: [Redacted] Estado: [Redacted] C.P. [Redacted]

Consiento y autorizo el recibir las notificaciones a través de medios electrónicos, y en su caso señalo el siguiente correo electrónico

Si autorizo

No autorizo

Correo: [Redacted]

Vanessa Castillo Tom

NOMBRE Y FIRMA AUTÓGRAFA DEL INTERESADO