

Año: 2011

Expediente: 6915/LXXII

H. Congreso del Estado de Nuevo León



LXXII Legislatura

PROMOVENTE: DIVERSOS CIUDADANOS DEL ESTADO

ASUNTO RELACIONADO A: ESCRITO PRESENTADO POR DIVERSOS CIUDADANOS, MEDIANTE EL CUAL PRESENTA ANTE ESTA SOBERANÍA, INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE EXPIDE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO.

INICIADO EN SESIÓN: 16 de Mayo del 2011

SE TURNÓ A LA (S) COMISION (ES): Equidad y Género

**Oficial Mayor
Lic. Luis Gerardo Islas González**

**C.C. DIPUTADOS Y DIPUTADAS QUE INTEGRAN LA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE NUEVO LEÓN
P R E S E N T E S.**



Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 8, 31, 32, 33, 34, 35, 36 y 37 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León; 102 y 103 del Reglamento para el gobierno interior del Congreso; sometemos a consideración de esa Soberanía, la presente Iniciativa con proyecto de Decreto por la que se expide la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León, de acuerdo a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Hablar de México es hablar de la heterogeneidad que caracteriza el territorio nacional, el cual está integrado por entidades federativas con características propias y muy variadas, las cuales se unen para integrar una federación. Nuestro país se caracteriza por una diversidad tanto cultural, como social, económica, y política, la cual permite que existan diferencias en la manera de pensar, actuar y comunicarnos con los demás, enriqueciendo nuestra cultura.

No obstante lo anterior, nuestro país también se caracteriza por una enorme desigualdad que favorece a algunos y algunas y perjudica a otros y otras. La brecha de desigualdad que existe entre los mexicanos es cada vez más pronunciada, ya que en lugar de acortarse se va ensanchado más y más.

A pesar de los grandes esfuerzos y los avances que en materia de defensa por los derechos fundamentales de las personas se realizan tanto en México como en el resto del mundo, aún hay diversos retos y tareas pendientes por cumplir. Uno de ellos es la igualdad de oportunidades para todos y todas las mexicanas, así como la erradicación de las prácticas discriminatorias que sin lugar a dudas la gran mayoría de la población ha sufrido alguna vez en la vida.

La discriminación que históricamente ha afectado más a algunos grupos que a otros, pone en desventaja a quienes la sufren cotidianamente, ya que limita y fragmenta el ejercicio real de sus derechos y libertades; genera que el tejido social se debilite, y fomenta la violencia, rechazo y exclusión entre las personas discriminadas y las personas discriminadoras.

Bajo esta óptica, una sociedad moderna y democrática debe velar por la justicia y la paz social, en igualdad de circunstancias y condiciones. Debe asegurar el pleno desarrollo de sus integrantes para generar un tejido social fuerte y bien cimentado en valores éticos y morales.

El Estado Mexicano como garante de las derechos fundamentales de las personas tiene el deber de realizar todas las acciones conducentes para asegurar el respeto irrestricto de los derechos humanos y garantías individuales que se establecen

tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el mismo.

La Constitución General de la República en su artículo 1º establece que *“En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.”*; y a partir de la reforma constitucional realizada en 2001 al artículo en comento se consagra el derecho a la no discriminación, mismo que señala que *“Queda 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, 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.”*

Cabe destacar que tanto la Cámara de Senadores como la de Diputados aprobaron en marzo de 2011 la reforma constitucional al artículo 1º en el cual se incluye de manera expresa el término de *“preferencias sexuales”*. Para que esta reforma se integre al cuerpo de la Constitución deberá ser aprobada por la mitad más una de las legislaturas de las entidades federativas.

En cuanto a la normatividad internacional se refiere, el artículo 133 constitucional establece que *“...todos los Tratados celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán Ley Suprema de toda la Unión.”*

Por lo tanto, todos los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano le imponen a éste el deber de respetarlos y aplicarlos, así como el de realizar las adecuaciones normativas que sean requeridas para la debida observancia de los mismos.

La Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, establece en su artículo 1º que *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternamente los unos con los otros.”* De igual modo, en el artículo 2º señala que *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.”*

Además de la Declaración Universal de Derechos Humanos, otros instrumentos internacionales que forman parte del marco normativo contra la discriminación son la Convención Americana de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos

Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para", y el Protocolo de San Salvador.

Otro avance significativo fue la promulgación y publicación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el 11 de junio de 2003. Esta Ley reglamentaria del párrafo tercero del artículo 1º de la Constitución Federal da origen al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), cuyo objeto es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan en contra de cualquier persona, así como promover la igualdad de oportunidades y trato para las personas. De igual modo, la ley impone al Estado el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean efectivas y reales. Además, la Ley Federal no solamente prevé la atención de denuncias por acciones u omisiones discriminatorias que realizan los funcionarios federales, sino que también las cometidas por los particulares

En lo que respecta al Estado de Nuevo León, el 21 de junio de 2004 se realizó una reforma a la Constitución Política del Estado, adicionándose un segundo párrafo al artículo 1º, mismo que establece que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, género, edad, capacidades diferentes, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar sus derechos y libertades.

No obstante los enormes esfuerzos que se han realizado, seguimos siendo un país altamente discriminador. Sabemos que un problema que no se conoce, no se puede medir, y si no se puede medir no se puede evaluar. Pero, ¿cuál es la magnitud de este problema? El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Conapred, junto con la Secretaría de Desarrollo Social, Sedesol, realizaron una primera aproximación para medir la magnitud del problema de la discriminación en México. Elaboraron conjuntamente la primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en el año 2005; y los resultados que se obtuvieron fueron sorprendentes y a su vez abrumadores. La encuesta mostró que somos "una sociedad con intensas prácticas de exclusión, desprecio y discriminación hacia ciertos grupos" y "que la discriminación está fuertemente enraizada y asumida en la cultura social, y que se reproduce por medio de valores culturales" (Székely, 2010, p. 21).

La Enadis 2005, fue el primer esfuerzo por medir, evaluar y dimensionar la realidad del país en cuanto a la discriminación y desigualdad de oportunidades que imperan a lo largo y ancho de la República Mexicana, mostrando un panorama desolador, pero que a su vez permite comprender la magnitud del problema para poder generar acciones y políticas públicas tendientes a contrarrestarlo.

El Conapred, en conjunto con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, nuevamente realizó una gran labor al elaborar la Encuesta Nacional de Discriminación, Enadis 2010, mediante la cual se llevó a cabo un diagnóstico y evaluación sobre la situación actual que se vive en el país sobre el tema de la discriminación, poniendo de relieve la percepción que tienen tanto las personas que forman parte de grupos socialmente discriminados como de las personas discriminadoras.

Al analizar los datos que nos aporta la Enadis 2010 nos damos cuenta que lamentablemente seguimos siendo un país con una sociedad ampliamente discriminadora, poco tolerante y poco respetuosa ante las diferencias, y que en lugar de aprovechar estas diferencias para enriquecernos y fortalecernos como sociedad, las vemos como desventajas que limitan u obstaculizan el pleno goce y ejercicio de los derechos y libertades fundamentales de toda persona.

Como hemos mencionado anteriormente, México es un país heterogéneo y pluricultural en donde habitamos 112 millones de personas, de los cuales 57.4 millones son mujeres y 54.8 millones son hombres. En el caso particular del Estado de Nuevo León su población se compone por 4.6 millones de personas, de las cuales 2.33 millones son mujeres y 2.32 millones son hombres.

Algunos datos sobre la Enadis 2010, nos revelan que son varios los factores que provocan diferencias entre la población. Así, al preguntar a los encuestados sobre ¿qué aspecto o factor consideran que provoque divisiones entre la gente? En primer lugar se ubico la riqueza (59.5%), seguido por los partidos políticos (46.9%), la educación (44.4%), la repartición de apoyos del gobierno (40.9%), las preferencias sexuales (40.0%), las ideas políticas (39.2%), y los valores (38.1%). En los últimos lugares se ubicaron la religión (35.6%), la etnia (29.4%) y la gente que llega de afuera (26.8%).

En cuanto a la tolerancia a la diversidad, la Enadis muestra que el 74.5% de las personas estarían dispuestas a permitir que en su casa vivieran personas con discapacidad, 64.7% personas de otra religión, 63.9% personas de otra raza y 60.2% personas con una cultura distinta. En contraste, el 44.1% de los encuestados no estaría dispuesto a que en su casa vivieran personas lesbianas, el 43.7% no estaría dispuesto a convivir con personas homosexuales, y el 35.9% no estaría dispuesto a permitir vivir en su casa a personas con VIH/SIDA.

Por otra parte, la Enadis revela que un alto porcentaje de la población cree que en México se les pega mucho a las mujeres, (62.8%), que a las personas adultas mayores no se les da trabajo (58.6%), y que a los niños y las niñas se les pega mucho para que obedezcan (54.5%).

En contraste con estas opiniones, el 88.2% de los encuestados considera que no se justifica en nada pegarle a una mujer, mientras que 5.4% piensa que se justifica poco y 3.0% señala que sí se justifica mucho pegarle a una mujer.

De igual modo, el 24.8% opina que se justifica poco, algo o mucho pegarle a una niña o a un niño para que obedezca. El 49.2%, es decir 5 de cada 10 personas considera que se justifica llamar a la policía por el simple hecho de ver a un grupo de jóvenes juntos en una esquina. El 22.7% justifica no darle a una persona adulta mayor un trabajo que sí podría hacer. Además, 10.9% de las personas opina que se justifica poco, algo o mucho insultar a alguien en la calle por su color de piel. El 12.6% cree que se justifica poco, algo o mucho expulsar de una comunidad a alguien que no es de la religión que tiene la mayoría.

Con estos ejemplos es posible vislumbrar cómo se manifiestan las creencias y percepciones de la gente en cuanto a las diferencias entre unas y otras, inclusive, las personas justifican las acciones de discriminación y maltrato para ciertos grupos vulnerables como las mujeres, los niños y las niñas, los jóvenes, los adultos mayores, las personas de religión no católica, con preferencias sexuales distintas a la suya, inclusive por cuestiones de salud, religión, etnia, color de piel, por mencionar algunas.

Una de las distinciones más marcadas y arraigadas tanto en la sociedad mexicana como en la neolonesa es por cuestiones de género, en donde por lo general las mujeres son más vulnerables frente a los hombres. En el caso de México, la población se integra mayoritariamente por mujeres, al igual que en el caso de nuestro estado; sin embargo, las condiciones sociales, políticas, económicas y culturales no reflejan esta mayoría numérica.

En el caso de la población económicamente activa, PEA, para el año 2010 en México había 46 millones de personas, de las cuales 27.2 millones son hombres y 16.4 millones son mujeres. En el caso de Nuevo León la PEA es de 2.1 millones de personas. De la PEA ocupada en el estado 1.2 millones son hombres y únicamente 720 mil son mujeres. Cada vez las mujeres van ganando poco a poco más terreno en el ámbito laboral (INEGI, 2010).

En México 21 millones de hogares el jefe de familia es el hombre, mientras que en 6.9 millones de hogares la mujer es la jefa del hogar. En el caso de Nuevo León, en 958 mil hogares el hombre es jefe del hogar, mientras que en 232 mil hogares la mujer encabeza la jefatura del hogar (INEGI, 2010).

En cuanto al grado promedio de escolaridad de las personas de 15 años y más, nuestro estado reporta 9.8 años, es decir, hasta preparatoria terminada. El grado promedio de escolaridad en mujeres es de 9.6 años, mientras que en hombres es de 9.9 años. El nivel educativo en Nuevo León está por encima de la media nacional que es de 8.6 años, en hombres el promedio de escolaridad es de 8.8 mientras que en mujeres es de 8.5, es decir, en ambos casos con secundaria incompleta. De las personas que cuentan con educación superior en la entidad el 47% son mujeres mientras que el 53% son hombres. En cuanto a educación superior se refiere, a nivel nacional casi no hay diferencia entre hombres y mujeres que cuentan con educación

superior, ya que de las personas que tienen este grado de educación el 50.1 son mujeres y el 49.9 son hombres (INEGI, 2010).

Sin embargo, si hay mayor diferencia entre los hombres y mujeres mayores de 15 años que no tienen escolaridad alguna. A nivel nacional, de las personas que se encuentran en esta condición el 48% son hombres mientras que el 52% son mujeres. A nivel local, esta diferencia es más significativa, de las personas sin escolaridad en Nuevo León el 45.5% son hombres, mientras que el 54.5% son mujeres.

En cuanto a mujeres en el ejercicio del poder público, podemos ver cómo está la distribución por género en los tres Poderes de la Unión. De los 11 ministros y ministras que integran el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación únicamente 2 son mujeres (18.8%). De las 20 personas que integran el Gabinete de la Presidencia de la República, 17 son hombres y 3 mujeres (15%) –por primera vez en la historia la titularidad de la Procuraduría General de la República está a cargo de una mujer–. Hasta ahora, ninguna mujer ha ocupado el cargo de la Presidencia de la República. De los 500 integrantes de la Cámara de Diputados, 362 son hombres, mientras que 138 son mujeres (27.6%); y de las 128 personas que integran el Senado de la República, 98 son hombres y 30 mujeres (23.4%).

En el caso del Estado de Nuevo León, las 14 dependencias centrales del Poder Ejecutivo, 13 están a cargo de hombres y tan sólo 1 está a cargo de una mujer (7%). A la fecha, ninguna mujer ha ocupado el cargo de gobernadora en Nuevo León. En cuanto a las 42 personas que integran la Legislatura del Estado, 31 son hombres y 11 son mujeres (26%). El Tribunal Superior de Justicia del Estado se integra por 15 magistrados, de ellos 11 son hombres y 4 son mujeres (26.6%).

Las mujeres sufren discriminación cuando se genera alguna clase de distinción, exclusión o restricción por el hecho de ser mujer, cuando el trato diferenciado que se le da tiene por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales en cualquier ámbito en que se desarrolla.

La Enadis 2010, revela que el principal problema para las mujeres en México hoy en día es el relacionado con la falta de oportunidades laborales (21.2%), seguido por los problemas relacionados con la inseguridad (14.9%), así como los problemas relacionados con el abuso, acoso, maltrato y violencia (11.6%). En menor medida, pero no por ello menos importante, se señalan a la discriminación (9.9%), la cuestión de género (7.7%), la economía (3.7%), la educación (2.8%) y la salud (2.8%) como problemas que también aquejan a la mujeres.

De igual forma, la violencia de género y la violencia intrafamiliar es un problema muy grave que padecen particularmente las mujeres en México.

Otras formas de discriminación se generan por grupos de edad. Los niños y las niñas, así como los adolescentes, jóvenes y adultos mayores sufren discriminación por cuestiones relacionados con su edad.

En cuanto a la protección de los derechos de los niños y las niñas se refiere, debemos tener en cuenta que ellos y ellas no solamente representan el futuro de nuestra nación y nuestra sociedad, sino que son nuestro presente, por lo que es de suma importancia que el Estado garantice y proteja los derechos de la niñez, esto a través del diseño, creación e implementación de mecanismos suficientes y eficientes para brindar protección y asegurar el sano desarrollo físico e intelectual de los niños y niñas. Esta responsabilidad debe ser compartida con la sociedad y los padres de familia.

En México hay 28.2 millones de niños y niñas de 0 a 12 años de edad, y en el estado de Nuevo León hay 1.1 millones de niños y niñas de esta edad (INEGI, 2010), los cuales deben ser atendidos y respetados tanto por el Estado como por la sociedad y los padres de familia mediante acciones que aseguren su desarrollo integral. No obstante la importancia que reviste para una sociedad que se considere democrática y moderna garante de los derechos y las libertades fundamentales de todas las personas, encontramos que los derechos de los niños y las niñas no son respetados por las personas adultas.

La Enadis 2010 nos muestra que el 65.5% de los encuestados opina que los niños y las niñas deben tener los derechos que les da la ley, mientras que 27.6% creen que deben tener los derechos que sus padres les quieran dar, y un 3.6% considera que los niños y las niñas no tienen derechos porque son menores de edad. En el caso particular de la región noreste (Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas) 7 de cada 10 personas piensa que los niños y las niñas deben tener los derechos que les da la ley, y 2.5 de cada 10 considera que deben tener los derechos que sus padres les quieran dar.

De igual modo, el 37.3% de los encuestados consideran que en México los derechos de los niños y niñas se respetan poco, mientras que el 19.9% dice que no se respetan en nada. Por otra parte, en la región Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas 2 de cada 10 personas justifica poco, algo o mucho pegarles a un niño para que obedezca.

Al preguntar a los niños y niñas sobre el trato que reciben en sus casas de parte de sus papás, 3 de cada 10 niños y niñas dijeron que sus papás les han hecho llorar, y 1 de cada cuatro mencionan que les han pegado. En el caso de la zona metropolitana de Monterrey el 21% de los niños y las niñas dijeron que sus papás les han pegado.

Según datos del INEGI sobre violencia en los hogares, en 2008 se reportó un porcentaje de 57.4 de casos comprobados de denuncias recibidas por maltrato infantil, esta cifra es alarmante, pues nos indica que en la mayoría de los hogares mexicanos los niños y niñas padecen de maltrato por parte de sus familiares. En el caso de Nuevo León esta cifra es de 42.1% de casos comprobados de denuncias recibidas por maltrato infantil. Es decir, que por cada 10 denuncias que se reciben por maltrato infantil en los hogares regiomontanos, en 4 de ellos se comprueba que efectivamente los niños, niñas y adolescentes sufrieron algún tipo de maltrato.

Además del maltrato que los niños y las niñas sufren en sus hogares, este también lo padecen en ambientes escolares con sus compañeros. El problema que con mayor frecuencia se presenta en las escuelas son que les han dicho groserías (25.3%), les han escondido o quitado cosas (22%), se han burlado de ellos (19.1%), los han asustado (16.3%), los han hecho llorar (15.5%), les han pegado (12.7%), e inclusive les han hecho sentir miedo (7.5%).

Otro grupo objeto de discriminación son las personas adultas mayores; en Nuevo León este grupo de la población representa el 8.7% de la población total del Estado, y son discriminados por diversas razones como la edad, por alguna condición de discapacidad, o salud, por mencionar algunas. Los problemas que mayormente enfrentan las personas adultas mayores son los relacionados con encontrar trabajo (36.0%), salud (13.9%), discriminación o intolerancia (9.2%), falta de apoyo y oportunidades del gobierno (7.8%), económicos (6.9%), soledad o abandono (4.1%), además de la inseguridad, problemas de transporte y de salir a la calle, discapacidad, falta de cuidado de los familiares, maltrato, bajo nivel educativo y falta de espacios adecuados (asilos, recreativos).

El 8.6% de las personas adultas mayores encuestadas en la zona metropolitana de Monterrey mencionan que el principal problema para la gente de su edad en México es la discriminación e intolerancia. Asimismo, el 57.5% de los adultos mayores regiomontanos señala que sus ingresos no son suficientes para cubrir sus necesidades.

De igual modo, las personas jóvenes representan un sector de la población que hay que atender de manera particular. En México hay 34 millones de adolescentes y jóvenes entre 12 y 29 años de edad, de los cuales 1.3 millones residen en esta entidad federativa. Al respecto se debe destacar que Nuevo León es una de las 17 entidades que cuentan con una legislación especial para proteger los derechos de la juventud, la cual fue publicada en el Periódico Oficial del Estado el 28 de julio de 2008, asimismo cuenta con un Instituto Estatal de la Juventud que tiene por objeto principal definir e instrumentar una política estatal de juventud que permita incorporar plenamente a los jóvenes al desarrollo político, económico y social del Estado.

No obstante, los adolescentes y jóvenes son un sector vulnerable de la población que sufre de discriminación cuando por cuestiones de su edad se ven limitados en el goce o ejercicio pleno de sus derechos y libertades fundamentales. Según datos de la Enadis 2010, los jóvenes consideran que el principal problema en México para la gente de su edad es la falta de oportunidades de empleo y experiencia (35.4%), seguidos de las adicciones (14.1%), la inseguridad, violencia y delincuencia (10%) y la falta de educación y deserción escolar (6.5%).

En el caso de la zona metropolitana de Monterrey, únicamente el 3.6% de los jóvenes mencionaron que la falta de oportunidades y empleo es el principal problema para la gente de su edad. Por otra parte, en cuanto a las razones que los jóvenes

mencionaron del porque no habían sido aceptados en un empleo disponible, el 36.5% cree que fue por preparación insuficiente, mientras que el 32.7% indicó que fue por su apariencia, el 30.7% por su inexperiencia, y el 13% por su edad. Por su parte, 5 de cada 10 jóvenes de nivel socioeconómico muy bajo consideran que no los aceptaban en los trabajos por su apariencia, mientras que 3 de cada 10 jóvenes de nivel socioeconómico bajo mencionaron lo mismo, en contraste, los jóvenes de nivel medio, medio alto y alto no consideraron que su apariencia hubiera sido una razón por las que no les dieron el empleo.

Las personas con discapacidad también ven gravemente limitados sus derechos y libertades fundamentales debido a su condición. En el Estado de Nuevo León 3.1% de la población tienen alguna discapacidad que los limita a realizar sus actividades cotidianas, es decir, 147,898 personas en el Estado requieren de espacios, atención, servicios de salud, educación y empleo acordes a sus condiciones. Al respecto los principales problemas en México para estas personas son el desempleo (27.5%), la discriminación (20.4%), el no ser autosuficiente (15.7%), la falta de apoyo gubernamental (6.4%), y en menor medida pero no por ello menos importante son los problemas relacionados con la salud, trasladarse o deslazarse con facilidad, conseguir aparatos para rehabilitación o salud, falta de transporte público accesible, respeto a sus derechos, así como la carencia de lugares y espacios públicos que permitan libremente su movilidad y desplazamiento. En el caso de Monterrey, el 14.8% de las personas con discapacidad consideran que el desempleo es el mayor problema en México para ellas.

La discriminación también se presenta por motivos de preferencia sexual, orientación sexual o identidad genérica, las personas pertenecientes a estos grupos son sumamente discriminadas y estigmatizadas por la sociedad, ya sea por sus prejuicios, creencias, falta o desconocimiento de información, causando que se vulneren sus derechos y libertades fundamentales a que toda persona tiene derecho de gozar y ejercer en igualdad de condiciones.

La Enadis 2010 nos muestra que este grupo es de los más vulnerables a sufrir discriminación, e inclusive las personas de la diversidad sexual e identidad de género consideran que el problema en México más grande para ellos es la discriminación (52.0%), seguido por la falta de aceptación (26.2%), las críticas y las burlas de que son objeto (6.2%), así como la falta de respeto hacia su persona (6.1%).

Las personas de la diversidad sexual e identidad de genérica que fueron entrevistadas consideran que perciben más intolerancia por parte de la policía, la gente de su iglesia o congregación, y del gobierno del Estado y Federal, así como de la gente de su colonia o barrio. En contraste con esto, perciben mayor tolerancia de parte de sus amigos y su familia.

Además de los grupos ya mencionados, en México históricamente las personas indígenas han sido objeto de discriminación por su condición de etnia, de raza, y de lengua. El artículo 2º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala que nuestra nación mexicana es única e indivisible y que además “...tiene una

composición pluricultural sustentada en sus pueblos indígenas que son aquellos que descienden de poblaciones que habitan en el territorio actual del país al iniciarse la colonización y que conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas” y que “...Las constituciones y las leyes de las entidades federativas establecerán las características de libre determinación y autonomía que mejor expresen las situaciones y aspiraciones de los pueblos indígenas en cada entidad, así como las normas para el reconocimiento de las comunidades indígenas como entidades de interés público.”

En México, hay 6.9 millones de personas que hablan alguna de las más de 90 lenguas indígenas y/o dialectos. Aunque, en el caso particular de Nuevo León no predominan los grupos culturales indígenas como en el centro y sur del país, sí hay más de 40 mil personas que hablan alguna lengua indígena, principalmente el Náhuatl, Huasteco, Otomí, Zapoteco, Mixteco, Totonaca, Mazahua y otra lengua no especificada (INEGI, 2010).

Para las minorías étnicas, el principal problema que perciben en México para las personas de su grupo es precisamente el de la discriminación (19.5%), seguido por la pobreza (9.4%), la falta de apoyo del gobierno (8.8%), la lengua (6.8%), el desempleo (4.9%), y en menor medida, pero no por ello menos grave el respeto a las costumbres, la indiferencia, la educación especial, la violación a sus derechos y la inseguridad o violencia. En la región de Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas, el 8.8% de las personas pertenecientes a las minorías étnicas considera que la discriminación es su principal problema. En contraste en esta misma región 6 de cada 10 personas de minorías étnicas considera que no tienen las mismas oportunidades para conseguir trabajo que las demás personas (62.7%).

Las minorías religiosas también se ven afectadas en cuanto a su derecho a no ser discriminadas por cuestiones que tienen que ver con la religión que profesan. En México la religión que predomina es la católica, pues el 82.7% de la población manifiesta profesar la religión católica, mientras que el 7.4% manifiesta ser de religiones protestantes y evangélicas, el 2.2% de religiones bíblicas diferentes de evangélicas, el 0.06% de la población indicó ser de religión judaica, y el 4.6% manifestó no profesar ninguna religión. En Nuevo León el 82.4% de la población es católica, mientras que el 8.2% es de religiones protestantes y evangélicas, el 2.0% de religiones bíblicas diferentes de evangélicas, el 0.02% de religión judaica, y el 4.1% no profesa ninguna religión.

La Enadis 2010 muestra que el principal problema de las personas que pertenecen a alguna minoría religiosa es el rechazo y la falta de aceptación (28.7%) mientras que una porción similar considera que su principal problema son las burlas, críticas y falta de respeto (28.1%). Otros problemas que se mencionan son la incomprensión, prejuicios o ignorancia respecto a su religión, el no ser católico, y que hay pocos espacios para profesar su religión.

Como se desprende de los párrafos anteriores, la discriminación afecta severamente a todas las personas, en especial a quienes forman parte de grupos considerados en situación de vulnerabilidad o minorías. Es por ello que se hace imperante la necesidad de contar con un instrumento jurídico que responda a las diferentes necesidades de la población que sufre día a día la discriminación. Es cuestión de justicia social el que el Estado garantice el derecho de las personas a la no discriminación e igualdad de oportunidades, realice acciones tendientes a compensar y solucionar los actos y tratos discriminatorios en que incurran no solamente los funcionarios públicos de los poderes públicos estatales y municipales de Nuevo León, sino también las personas particulares, físicas o morales que realicen conductas tendientes a restringir o menoscabar los derechos y libertades fundamentales de las personas.

El Estado de Nuevo León debe ser líder no solamente en materia económica y de competitividad, sino también en ofrecer certeza y seguridad jurídica a su población. El estado deber ser garante de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y los Tratados Internacionales suscritos y ratificados por el Estado Mexicano.

Nuevo León y la sociedad neolonesa merecen que impere el Estado de Derecho, el cual a su vez garantiza la sustentabilidad del tejido social, ya que al respetarse los derechos fundamentales de todas las personas se crea un ambiente propicio para el desarrollo integral de la sociedad en su conjunto, libre de violencia, inseguridad, rechazo y odio entre grupos de personas, ya que son precisamente estos los problemas que subyacen de la discriminación que se genera entre unos y otros. Un estado democrático es aquel que genera acciones positivas para incluir a todos los sectores y grupos de la población; la pluralidad no separa, sino por el contrario enriquece.

El reto que aquí se presenta es el de legislar en pro de la prevención y eliminación de la discriminación, mismo que implica tomar en cuenta la heterogeneidad que *per se* caracteriza a los y las mexicanas. De insertarse con éxito las herramientas y mecanismos necesarios para generar acciones de política pública que tengan como objetivo salvaguardar los derechos y libertades de las personas dará como resultado la justicia social que tanto anhelan los habitantes de esta entidad. Una sociedad fuerte se cimienta en valores éticos y morales, producto de la sana convivencia, equidad e igualdad de oportunidades de las personas que la integran.

Por las anteriores consideraciones, los suscritos ciudadanos y ciudadanas nos permitimos someter a la distinguida consideración de esa Soberanía, el siguiente proyecto de:

DECRETO

LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE NUEVO LEÓN

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. Acciones afirmativas: Medidas o programas especiales, de carácter público o privado, con un objetivo correctivo, compensatorio o de redistribución, encaminadas a acelerar la igualdad real de oportunidades de personas o grupos de personas en situación de discriminación, aplicables durante el tiempo que subsista la desigualdad. Estas acciones pueden consistir en la aplicación desigual de un derecho a favor de dichas personas, siempre respetando los derechos humanos; deben ser razonables y proporcionadas con relación al objetivo perseguido en cada caso.

II. Acción colectiva: Es aquella que podrá promover cualquier persona ante este Consejo en representación de un grupo o colectivo de personas víctimas de presuntas conductas y/o prácticas sociales discriminatorias, a fin de que la resolución que emita proteja y garantice los derechos de todos los integrantes del grupo.

Asimismo, también comprenderá las acciones que el propio Consejo promueva ante las instancias competentes, en representación y para la defensa de los derechos de un grupo de personas víctimas de presuntas conductas y/o prácticas sociales discriminatorias.

III. Acciones para la igualdad: Planes o programas públicos, aplicados por entidades estatales o privadas, que tienen como fin hacer efectivo el derecho a la igualdad de las personas o de grupos específicos de personas en situación de discriminación, que enfrentan desigualdades de hecho respecto del resto de la población.

IV. Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás.

V. Consejo: El Consejo Estatal para Prevenir la Discriminación.

VI. Diseño universal: Planeación o estructuración de productos, entornos, programas o servicios que puedan ser utilizados por la mayoría de la población, sin que sea necesario ajustarlas a situaciones específicas.

VII. Estatuto: El Estatuto Orgánico del Consejo Estatal para Prevenir la Discriminación.

VIII. Igualdad real de oportunidades: El acceso que tienen las personas o grupos de personas al mismo trato por la vía de las normas y los hechos para el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos.

IX. Ley: La Ley Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León.

X. Poderes Públicos Estatales: Los funcionarios públicos, dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal, los Poderes Legislativo y Judicial y los organismos constitucionales autónomos estatales y municipales.

XI. Instituciones educativas: Las instituciones públicas o privadas dedicadas a la educación en todos sus niveles.

XII. Práctica Social Discriminatoria: El hecho, acto o conducta permanente o temporal de acciones sociales, educativas, económicas, de salud, trabajo, culturales o políticas; disposiciones legales, figuras o instituciones jurídicas, o de hechos, acciones, omisiones que tengan por objeto o produzcan el efecto de negar, excluir, distinguir, menoscabar, impedir o restringir derechos fundamentales de las personas titulares.

XIII. Programa: El Programa Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

XIV. Resolución por disposición: Resolución emitida por el Consejo, por medio de la cual se declara que se acreditó una conducta y/o práctica social discriminatoria, y por tanto, de manera fundada y motivada se determina la aplicación de sanciones reparatoras y/o medidas administrativas a quien resulte responsable de dichas conductas.

Artículo 2.- Corresponde al Gobierno de la Entidad Federativa promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural, social y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Artículo 3.- Cada uno de los poderes públicos estatales adoptará las medidas que estén a su alcance tanto por separado como coordinadamente, de conformidad con la disponibilidad de recursos que se haya determinado para tal fin en el Presupuesto de

Egresos del Estado del ejercicio correspondiente, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados internacionales de los que México sea parte.

En el Presupuesto de Egresos del Estado para cada ejercicio fiscal, se incluirán, las asignaciones correspondientes para promover las acciones para la igualdad y acciones afirmativas a que se refiere el Capítulo III de esta Ley.

Artículo 4.- Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta toda distinción, exclusión o restricción, por acción u omisión que, basada en el origen étnico o nacional, el sexo, el género, la identidad de género, la preferencia u orientación sexual, la edad, la discapacidad, la condición social, económica, de salud o jurídica, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, la identidad o filiación política, el estado civil, o cualquier otro motivo análogo, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Artículo 5.- No se considerarán discriminatorias las acciones para la igualdad y acciones afirmativas que tengan por efecto promover la igualdad real de oportunidades de las personas o grupos. Tampoco será discriminación la distinción basada en criterios razonables y objetivos cuya finalidad no sea el menoscabo de derechos.

Artículo 6.- La interpretación del contenido de esta Ley, así como la actuación de los poderes públicos será congruente con los instrumentos internacionales aplicables en materia de discriminación de los que México sea parte, así como con las recomendaciones y resoluciones adoptadas por los organismos multilaterales y regionales y demás legislación aplicable.

Artículo 7.- Para los efectos del artículo anterior, cuando se presenten diferentes interpretaciones, se deberá preferir aquella que proteja con mayor eficacia a las personas o a los grupos que sean afectados por conductas discriminatorias.

Artículo 8.- En la aplicación de la presente Ley intervendrán los poderes públicos, así como el Consejo Estatal para Prevenir la Discriminación.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Artículo 9.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

A efecto de lo anterior, se consideran como conductas discriminatorias:

- I. Impedir el acceso a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables;**
- II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;**
- III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;**
- IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;**
- V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;**
- VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamiento de los hijos e hijas;**
- VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;**
- VIII. Impedir la participación en condiciones equitativas en asociaciones civiles, políticas o de cualquier otra índole;**
- IX. Negar o condicionar el derecho de participación política y, específicamente, el derecho al sufragio activo o pasivo, la elegibilidad y el acceso a todos los cargos públicos, así como la participación en el desarrollo y ejecución de políticas y programas de gobierno, en los casos y bajo los términos que establezcan las disposiciones aplicables;**
- X. Impedir el ejercicio de los derechos de propiedad, administración y disposición de bienes de cualquier otro tipo;**
- XI. Impedir el acceso a la procuración e impartición de justicia;**
- XII. Impedir que se les escuche en todo procedimiento judicial o administrativo en que se vean involucrados, incluyendo a las niñas y los niños en los casos que la ley así lo disponga, así como negar la asistencia de intérpretes en procedimientos administrativos o judiciales, de conformidad con las normas aplicables;**
- XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad humana;**

XIV. Impedir la libre elección de cónyuge o pareja;

XV. Ofender, ridiculizar o promover la violencia en los supuestos a que se refiere el artículo 4 de esta Ley a través de mensajes e imágenes en los medios de comunicación;

XVI. Limitar la libre expresión de las ideas, impedir la libertad de pensamiento, conciencia o religión, o de prácticas o costumbres religiosas, siempre que estas no atenten contra el orden público;

XVII. Negar asistencia religiosa a personas privadas de la libertad, que presten servicio en las fuerzas armadas o que estén internadas en instituciones de salud o asistencia;

XVIII. Restringir el acceso a la información, salvo en aquellos supuestos que sean establecidos por las leyes e instrumentos jurídicos internacionales aplicables;

XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo saludable, especialmente de las niñas y los niños;

XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;

XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;

XXII. Impedir el acceso a cualquier servicio público o institución privada que preste servicios al público, así como limitar el acceso y libre desplazamiento en los espacios públicos;

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXIV. Restringir la participación en actividades deportivas, recreativas o culturales;

XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;

XXVI. Limitar o negar el otorgamiento de concesiones, permisos o autorizaciones para el aprovechamiento, administración o usufructo de recursos naturales, una vez satisfechos los requisitos establecidos en la legislación aplicable;

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, difamación, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover el maltrato físico o psicológico por la apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, y

XXIX. En general cualquier otra conducta discriminatoria en términos del artículo 4 de esta Ley.

CAPÍTULO III

DE LAS ACCIONES PARA LA IGUALDAD Y ACCIONES AFIRMATIVAS

Artículo 10.- Cada uno de los poderes públicos estatales están obligados a realizar ajustes razonables y a proporcionar las ayudas técnicas necesarias para garantizar a las personas titulares el ejercicio de sus derechos.

Artículo 11.- Con el fin de garantizar el derecho constitucional a la no discriminación y con el objeto de corregir situaciones de desigualdad de hecho respecto al resto de la población, los poderes públicos deberán realizar acciones para la igualdad de mujeres, personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas que pertenezcan a pueblos y comunidades indígenas, así como programas especiales para personas jóvenes, niñas y niños y de la diversidad sexual, entre otros, que se encuentren en situación de desventaja como consecuencia de la discriminación en su contra.

Tales medidas y programas serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Los poderes públicos aprobarán cada tres años un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de prevenir y eliminar la discriminación en todas sus manifestaciones, especialmente aquellas personas a quienes se hace referencia en el primer párrafo de este artículo. Asimismo, elaborarán un informe periódico sobre el cumplimiento de dicho Plan.

Artículo 12.- Los poderes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones para la igualdad de oportunidades en favor de las mujeres:

I) Promover que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de las mujeres y los hombres;

II) Adoptar medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual;

III) Fomentar el uso de un lenguaje no sexista, incluyendo la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Artículo 13.- En el ámbito del empleo, los poderes públicos promoverán la participación equilibrada de mujeres y hombres. Para ello deberán:

I. Preferir, en los casos en que exista igualdad de condición, a las mujeres en la contratación, formación y ascenso cuando se encuentren subrepresentadas en categorías concretas de trabajo;

II. En los casos de ingreso y ascenso de personal en los que la selección se realice mediante concursos, será obligatoria la participación de hombres y mujeres en igual proporción en los órganos colegiados encargados de evaluar a las y los candidatos;

Artículo 14.- Los poderes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones para la igualdad de oportunidades a favor de las personas adultas mayores:

I.- Favorecer su capacitación en el empleo y generación de oportunidades, aprovechando su especialización, habilidades y experiencia;

II.- Impulsar el otorgamiento de créditos y subsidios para la adquisición, restauración o mejora de la vivienda, mediante diseños arquitectónicos adecuados a las posibilidades de acceso, así como a la utilización de entornos seguros y adaptables a la evolución de las capacidades y nuevas condiciones de vida de las beneficiaras;

III. Promover un trato fiscal favorable a las empresas que comprueben las aportaciones patronales ante los institutos públicos de seguridad social de las personas adultas mayores y que implementen mecanismos para su permanencia y ascenso en el trabajo, basado en criterios de preferencia en igualdad de condiciones;

IV. Promover la creación de servicios de Geriátrica en los hospitales estatales públicos. Estos centros médicos deberán contar con personal especializado en la rama y la infraestructura para garantizar una atención adecuada al usuario;

V. Garantizar que existan en todo el territorio del Estado programas de salud, dirigidos a la población mayor de sesenta años, como cuidados paliativos.

Artículo 15.- Los poderes públicos, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones afirmativas a favor de las personas con discapacidad:

I.- Reservar en las nuevas contrataciones cuando menos un cupo no inferior al 5% para las personas con discapacidad. Dicho empleo deberá ser compatible con las habilidades, estudios y conocimientos especializados de la persona, para lo cual se deberán realizar los ajustes razonables para el desempeño de sus funciones;

II. Otorgar un incentivo fiscal favorable a las empresas que reserven un cupo a favor de personas con discapacidad en la contratación, permanencia y ascenso en el trabajo, así como a favor de aquellas que realicen los ajustes razonables necesarios, y

III. Garantizar que existan en todo el territorio del Estado programas de salud dirigidos a ese grupo de población, como cuidados paliativos.

La Secretaría de Salud deberá emitir una tabla que establezca los tipos y grados de discapacidad así como emitir certificados médicos que acrediten dicha discapacidad.

Artículo 16.- En el ámbito del empleo, los poderes públicos promoverán el aumento del número de personas indígenas, dándoles preferencia en la contratación, formación y ascenso.

Artículo 17.- Las autoridades educativas en el ámbito de su competencia deberán realizar las acciones afirmativas a favor de la no discriminación e igualdad real de oportunidades de sus alumnos y alumnas.

Asimismo, deberán desarrollar un programa integral destinado a aumentar el número de alumnos y alumnas de la población en situación de vulnerabilidad o marginación que ingresan a las universidades públicas y privadas del Estado. Dicho programa deberá comprender becas de estudio, y apoyos económicos que posibiliten el acceso a cursos de preparación para los exámenes a las universidades antes mencionadas.

CAPÍTULO IV DEL CONSEJO ESTATAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN

Sección Primera Denominación, objeto, domicilio y patrimonio

Artículo 18.- El Consejo Estatal para Prevenir la Discriminación, en adelante el Consejo, es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

Para el desarrollo de sus atribuciones, el Consejo gozará de autonomía técnica y de gestión, y contará con los recursos suficientes que anual y progresivamente se le asignen en el Presupuesto de Egresos del Estado.

Para el cumplimiento de sus atribuciones, elaborará, ejecutará y supervisará el Programa Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el cual será obligatorio para las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal.

El Consejo no estará subordinado a autoridad alguna y adoptará sus decisiones con plena independencia.

Artículo 19.- El Consejo tiene como objeto:

I. Contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del Estado;

II. Llevar a cabo, las acciones conducentes para prevenir y eliminar la discriminación;

III. Formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en territorio estatal, y

IV. Coordinar las acciones de las dependencias y entidades del Poder Ejecutivo Estatal, en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

Artículo 20.- El domicilio del Consejo es la ciudad de Monterrey, Nuevo León, pero podrá establecer delegaciones y oficinas en otros lugares del Estado.

Artículo 21.- El patrimonio del Consejo se integrará con:

I. Los recursos presupuestales que le asigne el Congreso del Estado a través del Presupuesto de Egresos correspondiente;

II. Los bienes muebles e inmuebles que le sean asignados;

III. Los bienes que adquiera por cualquier otro título lícito;

IV. Los fondos que obtenga por el financiamiento de programas específicos, y

V. Las aportaciones, donaciones, legados y demás liberalidades que reciba de personas físicas y morales.

Sección Segunda De las atribuciones

Artículo 22.- Son atribuciones del Consejo:

I. Proponer políticas, programas, proyectos o acciones cuyo objetivo o resultado esté encaminado a la prevención y eliminación de la discriminación;

II. Elaborar los lineamientos para el diseño de estrategias, programas, políticas, proyectos y acciones para prevenir y eliminar la discriminación;

III. Actuar como órgano rector en la aplicación e interpretación de la presente ley, velando, por su cumplimiento y la consecución de sus objetivos;

IV. Formular observaciones, sugerencias y directrices a quien omita el cumplimiento o desvíe la ejecución del Programa, sin perjuicio del ejercicio de las acciones que esta ley confiere a las personas, grupos y comunidades en situación de vulnerabilidad y organizaciones de la sociedad civil;

V. Verificar que los Poderes Públicos e instituciones y organismos privados, adopten medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación;

- VI. Requerir a los Poderes Públicos la información que juzgue pertinente sobre la materia para el desarrollo de sus objetivos.
- VII. Participar en el diseño del Plan Estatal de Desarrollo, en los programas que de él se deriven y en los programas sectoriales, procurando que en su contenido y asignación presupuestal se incorpore la perspectiva del derecho a la no discriminación.
- VIII. Promover que en el Presupuesto de Egresos del Estado se destinen los recursos necesarios para la efectiva realización de las obligaciones en materia de no discriminación;
- IX. Promover el derecho a la no discriminación mediante campañas de difusión y divulgación;
- X. Promover una cultura de denuncia de prácticas discriminatorias;
- XI. Difundir las obligaciones asumidas por el Estado Mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en materia de no discriminación, así como promover su cumplimiento por parte de los Poderes Públicos para lo cual podrá formular observaciones generales o particulares;
- XII. Elaborar, difundir y promover que en los medios de comunicación se incorporen contenidos orientados a prevenir y eliminar las prácticas discriminatorias;
- XIII. Promover el uso no sexista del lenguaje e introducir formas de comunicación incluyentes en el ámbito público y privado.
- XIV. Elaborar y difundir pronunciamientos sobre temas relacionados con la no discriminación que sean de interés público;
- XV. Promover en las instituciones públicas y privadas y organizaciones de la sociedad civil la aplicación de acciones afirmativas, buenas prácticas y experiencias exitosas en materia de no discriminación.
- XVI. Reconocer públicamente la trayectoria de personas que se distingan por su lucha a favor de la igualdad de oportunidades y de trato de las personas.
- XVII. Proporcionar los servicios de asesoría, orientación, formación y capacitación bajo diversas modalidades a personas, grupos y comunidades en situación de vulnerabilidad;
- XVIII. Sensibilizar, capacitar y formar a personas servidoras públicas en materia de no discriminación;

- XIX. Instrumentar la profesionalización y formación permanente del personal del Consejo;
- XX. Elaborar programas de capacitación para las personas y organizaciones de la sociedad civil a fin de que conozcan los procedimientos e instancias para defender el derecho a la igualdad y no discriminación;
- XXI. Proponer a las instituciones del Sistema Educativo, lineamientos y criterios para el diseño, elaboración y/o aplicación de contenidos, materiales pedagógicos y procesos de formación en materia de igualdad y no discriminación. Celebrar convenios con instituciones del sistema educativo nacional para llevar a cabo procesos de formación que fortalezcan la multiplicación y profesionalización de recursos en la materia.
- XXII. Conocer e investigar los presuntos casos de discriminación que se presenten, cometidos por personas servidoras públicas, Poderes Públicos y particulares;
- XXIII. Orientar y canalizar a las personas, grupos y comunidades en situación de vulnerabilidad a la instancia correspondiente en caso de que no se surta la competencia del Consejo;
- XXIV. Emitir Resoluciones por Disposición e Informes Especiales y, en su caso, sancionar y establecer medidas administrativas contra las personas servidoras públicas, los Poderes Públicos Estatales y particulares en caso de cometer alguna acción u omisión de discriminación descrito en el artículo 4 de esta ley;
- XXV. Solicitar a cualquier autoridad o particular la adopción de las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar consecuencias de difícil o imposible reparación, en los casos de los que tenga conocimiento el Consejo y se consideren graves, aun cuando no sea competente; lo anterior, a través del servicio de orientación o en la tramitación de los expedientes de queja.
- XXVI. Promover la presentación de denuncias por actos que puedan dar lugar a responsabilidades previstas en ésta u otras disposiciones legales; así como ejercer ante las instancias competentes acciones colectivas para la defensa del derecho a la no discriminación.
- XXVII. Celebrar convenios de colaboración con los Poderes Públicos Federales, estatales y municipales, con los órganos de la administración del Distrito Federal, con particulares, con organismos internacionales y/u organizaciones de la sociedad civil;
- XXVIII. Efectuar, fomentar, coordinar y difundir estudios e investigaciones sobre el derecho a la no discriminación;

- XXIX. Emitir opiniones en relación con los proyectos de reformas en la materia que se presenten en el Congreso del Estado;
- XXX. Emitir opiniones sobre las consultas que, relacionadas con el derecho a la no discriminación, se le formulen;
- XXXI. Impulsar reformas legislativas que protejan y garanticen el derecho a la no discriminación;
- XXXII. Proponer modificaciones a ordenamientos jurídicos vigentes que contengan disposiciones discriminatorias.
- XXXIII. Diseñar los indicadores para la evaluación de las políticas públicas con perspectiva de no discriminación
- XXXIV. Verificar que los Poderes Públicos e instituciones y organismos privados, adopten medidas y programas para prevenir y eliminar la discriminación;
- XXXV. Elaborar un informe anual de sus actividades;
- XXXVI. Elaborar y proponer modificaciones a la presente Ley y al Estatuto Orgánico.

Artículo 23.- El Consejo difundirá periódicamente los avances, resultados e impactos de las políticas, programas y acciones en materia de prevención y eliminación de la discriminación, a fin de mantener informada a la sociedad.

Sección Tercera De los órganos de administración

Artículo 24.- La Administración del Consejo corresponde a:

- I. La Junta de Gobierno, y
- II. La Presidencia del Consejo.

Sección Cuarta De la Junta de Gobierno

Artículo 25.- La Junta de Gobierno estará integrada por la persona que ocupe la Presidencia del Consejo, siete representantes del Poder Ejecutivo Estatal y siete de la Asamblea Consultiva del Consejo.

La representación del Poder Ejecutivo Estatal se conformará con las siguientes dependencias y entidades:

- I. Secretaría General de Gobierno;
- II. Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado;
- III. Secretaría de Salud;

- IV. Secretaría de Educación;
- V. Secretaría del Trabajo;
- VI. Secretaría de Desarrollo Social; e
- VII. Instituto Estatal de las Mujeres.

Cada persona representante tendrá el nivel de titular de subsecretaría, y las personas suplentes, del inferior jerárquico inmediato al de aquélla.

Las personas integrantes designadas por la Asamblea Consultiva y sus respectivas personas suplentes durarán en su encargo tres años, pudiendo ser ratificadas por otro período igual. Este cargo tendrá el carácter de honorario.

La Junta de Gobierno será presidida por la persona titular de la Presidencia del Consejo.

Serán invitadas permanentes a la Junta de Gobierno con derecho a voz, pero no a voto, las siguientes entidades:

- I. Instituto de la Juventud;
- II. Consejo para las Personas con Discapacidad;
- III. Consejo Estatal para la Prevención y el Control del SIDA; y
- IV. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia

Artículo 26.- La Junta de Gobierno tendrá, además de aquellas que establece el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, las siguientes atribuciones:

I. Aprobar y modificar su reglamento de sesiones, y el Estatuto Orgánico del Consejo, con base en la propuesta que presente la Presidencia;

II. Aprobar los ordenamientos administrativos que regulen el funcionamiento interno del Consejo propuestos por la Presidencia, así como establecer los lineamientos y las políticas generales para su conducción con apego a esta ley, su Estatuto Orgánico, los reglamentos de la Junta de Gobierno y de la Asamblea Consultiva, el Programa Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, y las demás disposiciones legales aplicables;

III. Aprobar la estrategia, criterios y lineamientos propuestos por la Presidencia del Consejo, que permitan a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;

VI. Aprobar el proyecto de programa operativo anual y el proyecto de presupuesto que someta a su consideración la Presidencia del Consejo y conocer los informes de su ejercicio y ejecución;

V. Aprobar el informe anual de actividades que rendirá la Presidencia del Consejo a los poderes públicos;

VI. Autorizar el nombramiento o remoción a propuesta de la Presidencia del Consejo, a las personas servidoras públicas de éste que ocupen cargos en las dos jerarquías administrativas inferiores a la de aquélla;

VII. Emitir los criterios a que se sujetará el Consejo en el ejercicio de sus atribuciones;

VIII. Considerar las opiniones de la Asamblea Consultiva en materia de prevención y eliminación de la discriminación;

IX. Acordar la realización de las operaciones inherentes al objeto del organismo con sujeción a las disposiciones aplicables;

X. Aprobar el tabulador de salarios del Consejo;

XI. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Artículo 27.- La Junta de Gobierno sesionará válidamente cuando se encuentren presentes más de la mitad de las personas representantes, siempre que esté la persona titular de la Presidencia de la Junta, o la persona que establezca el Estatuto Orgánico en caso de ausencia de la persona titular.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos y, en caso de empate, la persona titular de la Presidencia, tendrá voto de calidad.

Las sesiones serán ordinarias y extraordinarias; las ordinarias se llevarán a cabo por lo menos seis veces al año, y las extraordinarias cuando las convoque la persona titular de la Presidencia, o la mitad más uno de las y los integrantes de la Junta.

Sección Quinta De la Presidencia

Artículo 28.- La persona titular de la Presidencia del Consejo será designada por la persona titular del Poder Ejecutivo Estatal. El Congreso del Estado podrá objetar el nombramiento por mayoría, pudiéndolo también hacer la Comisión Permanente durante los periodos de receso bajo el mismo esquema de mayoría, durante los treinta días naturales posteriores al nombramiento. Si no se presenta objeción al vencimiento de este plazo, se tendrá por efectivo el nombramiento de la persona Titular del Ejecutivo Estatal.

Para ser titular del Consejo se requiere:

I. Contar con título profesional;

- II. Haberse desempeñado destacadamente en actividades profesionales, sociales, de servicio público o académicas, relacionadas con la materia de esta Ley;
- III. No haberse desempeñado como Secretario/a de Estado, Procurador/a General de la República ó del Estado, Gobernador/a, Jefe/a de Gobierno, Senador/a, Diputado/a Federal o local, o dirigente de un partido o asociación política durante los dos años previos al día de su nombramiento.

Artículo 29.- Durante su encargo la persona titular de la Presidencia del Consejo no podrá desempeñar algún otro empleo, cargo o comisión distinta, que sea remunerado, con excepción de los de carácter docente o científico.

Artículo 30.- La persona titular de la Presidencia del Consejo durará en su cargo cuatro años y podrá ser ratificada por un periodo igual.

Artículo 31.- La persona titular de la Presidencia del Consejo podrá ser removida de sus funciones y, en su caso, sujeta a responsabilidad, sólo por las causas y mediante los procedimientos establecidos por el Título VII de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nuevo León.

Artículo 32.- La Presidencia del Consejo tendrá, además de aquellas que establece el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León, las siguientes atribuciones:

I. Planear, organizar, coordinar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento del Consejo, con sujeción a las disposiciones aplicables;

II. Proponer a la Junta de Gobierno, para su aprobación, los ordenamientos administrativos que regulen el funcionamiento interno del Consejo, incluyendo el Estatuto Orgánico, manuales, lineamientos, reglamentos, así como las políticas generales para su conducción;

III. Someter a la Junta de Gobierno, para su aprobación, la estrategia, criterios o lineamientos que permitan a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos organizativos y presupuestos;

VI. Presentar a la consideración de la Junta de Gobierno, para su aprobación, el proyecto del Programa Estatal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;

V. Someter a la consideración de la Junta de Gobierno, para su aprobación, y a la Asamblea Consultiva, el informe anual de actividades y el relativo al ejercicio presupuestal del Consejo.

VI. Ejecutar los acuerdos y demás disposiciones de la Junta de Gobierno, así como supervisar y verificar su cumplimiento por parte de las unidades administrativas del Consejo;

VII. Enviar a los Poderes Públicos el informe anual de actividades del Consejo, así como de su ejercicio presupuestal; éste último, previa opinión de la Secretaría de Finanzas y Tesorería General del Estado.

VIII. Proponer el nombramiento y/o remoción de las personas servidoras públicas del Consejo, a excepción de aquellas que ocupen los dos niveles jerárquicos inferiores inmediatos al de la Presidencia;

IX. Ejercer la representación legal del Consejo, así como delegarla cuando no exista prohibición expresa para ello;

X. Promover y celebrar convenios de colaboración con dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, de los Estados de la federación, municipios, organizaciones de la sociedad civil u otras de carácter privado, organismos nacionales e internacionales;

XI. Proponer a la Junta de Gobierno, para su aprobación, el tabulador salarial del Consejo,

XII. Solicitar a la Asamblea Consultiva opiniones relacionadas con el desarrollo de los programas y actividades que realice el Consejo, y con cuestiones en materia de prevención y eliminación de la discriminación.

XIII. Las demás que le confieran éste u otros ordenamientos.

Sección Sexta De la Asamblea Consultiva

Artículo 33.- La Asamblea Consultiva es un órgano de opinión y asesoría de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos que desarrolle el Consejo en Materia de Prevención y Eliminación de la Discriminación.

Artículo 34.- La Asamblea Consultiva estará integrada por no menos de diez ni más de veinte personas representantes de los sectores privado, social y de la comunidad académica que, por su experiencia o especialidad puedan contribuir a la prevención y eliminación de la discriminación y a la consolidación del principio de igualdad real de oportunidades. La asamblea no podrá estar integrada con más del 60% de personas del mismo sexo.

Las personas que la integren serán propuestas por la persona titular de la Presidencia del Consejo, la Asamblea Consultiva, y los sectores y comunidad señalados, y su nombramiento estará a cargo de la Junta de Gobierno en los términos de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico.

Artículo 35.- Los integrantes de la Asamblea Consultiva, no recibirán retribución, emolumento, o compensación alguna por su participación, ya que su carácter es honorífico.

Artículo 36.- Son facultades de la Asamblea Consultiva:

- I. Presentar opiniones ante la Junta de Gobierno, relacionadas con el desarrollo de los programas y actividades que realice el Consejo;
- II. Asesorar tanto a la Junta de Gobierno como a la Presidencia del Consejo en cuestiones relacionadas con la prevención y eliminación de la discriminación;
- III. Atender las consultas y formular las opiniones que le sean solicitadas por la Junta de Gobierno o por la Presidencia del Consejo;
- IV. Contribuir en el impulso de las acciones, políticas públicas, programas y proyectos en materia de prevención y eliminación de la discriminación;
- V. Nombrar de entre sus integrantes a las siete personas que la representarán y formarán parte de la Junta de Gobierno y a sus respectivas o respectivos suplentes;
- VI. Participar en las reuniones y eventos a los que la convoque el Consejo, para intercambiar experiencias e información de carácter nacional e internacional relacionadas con la materia;
- VII. Las demás que señalen el Estatuto Orgánico y otras disposiciones aplicables.

Artículo 37.- Las personas integrantes de la Asamblea Consultiva durarán en su cargo tres años, y podrán ser ratificadas por un período igual, en los términos de lo dispuesto en el Estatuto Orgánico. Cada año se renovará al menos cuatro de sus integrantes.

Artículo 38.- Las reglas de funcionamiento y organización de la Asamblea Consultiva se establecerán en el Estatuto Orgánico.

Artículo 39.- El Consejo proveerá a la Asamblea Consultiva de los recursos necesarios para el desempeño de sus actividades.

Sección Séptima De los Órganos de Vigilancia

Artículo 40.- El Consejo contará con una contraloría, órgano de control interno, al frente de la cual estará la persona designada en los términos de la Ley Orgánica de la Administración Pública para el Estado de Nuevo León.

Corresponderá a la Contraloría y Transparencia por sí o a través del órgano interno de control del Consejo, el ejercicio de las atribuciones que en materia de control, inspección, vigilancia y evaluación le confieren la Ley Orgánica de la Administración

Pública para el Estado de Nuevo León, sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Auditoría Superior del Estado.

El órgano de vigilancia del Consejo estará integrado por un Comisario Público propietario y un suplente, designados por la Contraloría y Transparencia Gubernamental, quienes ejercerán sus funciones de acuerdo con las disposiciones legales aplicables.

La persona comisaria acudirá con voz pero sin voto, a las sesiones de la Junta de Gobierno.

Artículo 41.-La persona comisaría pública, tendrá las siguientes facultades:

- I. Vigilar el cumplimiento de las disposiciones legales, así como de las reglamentarias, administrativas y de política general que se emitan;
- II. Promover y vigilar que el Consejo establezca indicadores básicos de gestión en materia de operación, productividad, de finanzas y de impacto social, que permitan medir y evaluar su desempeño;
- III. Vigilar que el Consejo proporcione con la oportunidad y periodicidad que se señale, la información que requiera en cuanto a los ingresos y gastos públicos realizados;
- IV. Solicitar a la Junta de Gobierno o al Presidente del Consejo, la información que requiera para el desarrollo de sus funciones, y
- V. Las demás inherentes a su función y las que le señale expresamente la Contraloría y Transparencia Gubernamental en el ámbito de su competencia.

Sección Octava Prevenciones generales

Artículo 42.- El Consejo se regirá por lo dispuesto en esta Ley y su Estatuto Orgánico en lo relativo a su estructura, funcionamiento, operación, desarrollo y control. Para tal efecto contará con las disposiciones generales a la naturaleza y características del organismo, a sus órganos de administración, a las unidades que integran estos últimos, a la vigilancia, y demás que se requieran para su regulación interna, conforme a lo establecido en la legislación de la materia y por esta Ley.

Artículo 43.- Queda reservado a los Tribunales Estatales el conocimiento y resolución de todas las controversias en que sea parte el Consejo.

Sección Novena Régimen de trabajo

Artículo 44.- Las relaciones de trabajo del organismo y su personal se regirán por la Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CAPÍTULO V DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA

Sección Primera Disposiciones generales

Artículo 45.- El Consejo conocerá de las quejas por los presuntos hechos, actos, conductas o prácticas sociales discriminatorias a que se refiere esta ley, atribuidas a particulares, personas físicas o morales, así como a personas servidoras públicas, y a los Poderes Públicos Estatales e impondrá en su caso las sanciones reparadoras y medidas administrativas que esta ley previene.

Toda persona podrá presentar quejas por presuntas conductas o prácticas sociales discriminatorias ante el Consejo, ya sea directamente o por medio de su representante; lo anterior, incluye la posibilidad de que se promuevan acciones colectivas para la defensa del derecho a la no discriminación.

Las organizaciones de la sociedad civil podrán presentar quejas en los términos de esta Ley, designando un representante.

Cuando fueren varios las o los quejosos que formulan una misma queja, nombrarán a una persona representante común; la omisión dará lugar a que el Consejo la designe de entre aquéllas, con quien se practicarán las notificaciones.

El propio Consejo podrá promover acciones colectivas ante las instancias competentes, en representación y para la defensa de los derechos de un grupo de personas víctimas de presuntas conductas y/o prácticas sociales discriminatorias.

Artículo 46.- Las quejas que se presenten ante el Consejo por presuntos hechos, actos, conductas o prácticas sociales discriminatorias, sólo podrán admitirse dentro del plazo de un año, contado a partir de que la o el quejoso tenga conocimiento de éstas, o en dos años fuera de esta circunstancia.

Sólo en el supuesto de que tales conductas o prácticas estén vinculadas con violaciones a los derechos a la integridad personal, la vida o la libertad; o sean de lesa humanidad, podrán presentarse dentro de cualquier plazo.

Artículo 47.- El Consejo proporcionará a las personas que presuntamente hayan sido discriminadas, asesoría respecto a los derechos que les asisten y los medios para

hacerlos valer y, en su caso, orientará en la defensa de los citados derechos ante las instancias correspondientes, en los términos establecidos en el Estatuto Orgánico.

Artículo 48.- El Consejo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Presidencia así lo determine.

Artículo 49.- Las quejas se tramitarán conforme a lo dispuesto en esta Ley. El procedimiento será breve y sencillo, y se regirá por los principios pro persona, de inmediatez, concentración, eficacia, profesionalismo, buena fe, gratuidad y suplencia de la deficiencia de la queja.

Artículo 50.- Tanto las personas particulares, como las servidoras públicas y los Poderes Públicos, están obligadas a auxiliar al personal del Consejo en el desempeño de sus funciones y a rendir los informes que se les soliciten en los términos requeridos.

En el supuesto de que las autoridades o personas servidoras públicas estatales y municipales sean omisas para atender los requerimientos del Consejo, se informará a su superior jerárquico de esa situación, y en caso de continuar con el incumplimiento, se dará vista al órgano interno de control correspondiente para que aplique las sanciones administrativas conducentes.

Artículo 51.- Las quejas podrán presentarse por escrito, con la firma o huella digital y datos generales de la parte quejosa, así como la narración de los hechos que las motivan.

No obstante, también podrán formularse verbalmente mediante comparecencia en el Consejo o por vía telefónica, o por cualquier otro medio, las cuales deberán ratificarse dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, incluso telefónicamente, pues de lo contrario se tendrán por no presentadas.

Artículo 52.- Cuando el Consejo considere que la queja no reúne los requisitos para su admisión o sea evidentemente improcedente o infundada, se rechazará mediante acuerdo motivado y fundado que emitirá en un plazo máximo de cinco días hábiles. El Consejo deberá notificarle a la persona interesada dentro de los cinco días siguientes a la resolución.

No se admitirán quejas anónimas; sin embargo, las quejas que no contengan el nombre de la parte quejosa, como consecuencia del temor a represalias, se podrán registrar, debiéndose mantener sus datos de identificación en estricta reserva, los cuales le serán solicitados con el único fin de tenerla ubicada y poder de esta forma realizar las gestiones necesarias para la preservación de sus derechos.

La reserva de los datos procederá sólo en los casos en que con ello no se imposibilite la investigación de la queja o la actuación de este Consejo.

Artículo 53.- Si el Consejo no resulta competente, brindará a la parte interesada la orientación y asesorías necesarias para que acuda ante la instancia a quien le corresponda conocer del caso.

Artículo 54.- Cuando de la narración de los hechos motivo de queja no se puedan deducir los elementos mínimos para la intervención del Consejo, se solicitará por cualquier medio a la parte quejosa para que los aclare dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes a la petición. De omitir atender tal solicitud, se practicará un segundo requerimiento con igual plazo y, de insistir en la omisión, se emitirá acuerdo de conclusión del expediente por falta de interés.

Artículo 55.- En ningún momento la presentación de una queja ante el Consejo interrumpirá la prescripción de las acciones judiciales o recursos administrativos previstos por la legislación correspondiente.

Artículo 56.- El Consejo, por conducto de la persona titular de la presidencia, de manera excepcional y previa consulta con la Junta de Gobierno, podrá excusarse de conocer de un determinado caso si éste puede afectar su autoridad moral o autonomía.

Artículo 57.- Cuando se presenten dos o más quejas que se refieran a los mismos hechos, actos, conductas o prácticas sociales presuntamente discriminatorias, el Consejo las acumulará para su trámite y resolución en el primer expediente recibido.

Sección Segunda

De la sustanciación

Artículo 58.- La persona titular de la Presidencia o la persona titular de la Dirección General Adjunta que tendrá a su cargo la tramitación de expedientes de queja, y el personal que al efecto se designe, tendrán en sus actuaciones fe pública para certificar la veracidad de los hechos en relación con las quejas presentadas ante dicho Consejo; las orientaciones y asesorías que se proporcionen; la verificación de medidas administrativas, entre otras necesarias para la debida sustanciación del procedimiento.

Para los efectos de esta Ley, la fe pública consistirá en la facultad de autenticar documentos preexistentes o declaraciones y hechos que tengan lugar o estén aconteciendo en su presencia.

Las declaraciones y hechos a que se refiere el párrafo anterior, se harán constar en el acta circunstanciada que al efecto levantará la persona servidora pública correspondiente.

Artículo 59.- En los casos de los que tenga conocimiento el Consejo y se consideren graves, podrá solicitar a cualquier particular o autoridad la adopción de las medidas precautorias o cautelares necesarias para evitar consecuencias de difícil o imposible

reparación; lo anterior, a través del servicio de orientación o en la tramitación de los expedientes de queja.

Artículo 60.- Dentro de los tres días hábiles siguientes a la presentación de la queja, o al de su aclaración, se resolverá respecto a su admisión.

Artículo 61.- Dentro de los cinco días hábiles siguientes a la admisión de la queja, las imputaciones se harán del conocimiento de la persona particular, física o moral, persona servidora pública y/o Poderes Públicos a quienes se atribuyan éstas, o a su superior jerárquico o al representante legal, para que conteste dentro del plazo máximo de diez días hábiles siguientes al de la fecha de su notificación.

Artículo 62.- En la contestación se afirmarán, refutarán o negarán todos y cada uno de los hechos imputados, además de incluir un informe detallado y documentado de los antecedentes del asunto, sus fundamentos y motivaciones y, en su caso, los elementos jurídicos o de otra naturaleza que los sustenten y demás que considere necesarios. El Consejo deberá correr traslado a la parte quejosa sobre la contestación dentro de los siguientes 5 días hábiles en que la misma se haya realizado por parte de la persona presunta responsable.

Artículo 63.- A la persona particular, física o moral, persona servidora pública y/o Poderes Públicos Estatales a quienes se atribuyan el o los presuntos actos de discriminación, se les apercibirá para que de omitir dar contestación a las imputaciones, o dar respuesta parcial, se tendrán por ciertos los hechos, actos, conductas o prácticas sociales presuntamente discriminatorias que se le atribuyan, salvo prueba en contrario, además de requerirles para que manifiesten si es su deseo participar en el procedimiento conciliatorio, esto último, en caso de que la o el quejoso hubiese aceptado la conciliación.

Artículo 64.- La persona particular que consideren haber sido discriminados por actos de autoridades o de servidores públicos en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas que acudan en queja ante la Comisión Estatal de los Derechos Humanos y si ésta fuera admitida, el Consejo estará impedido para conocer de los mismos hechos que dieron fundamento a la queja.

En el momento que el Consejo tenga evidencias que hagan presumir que dicho organismo público de derechos humanos esté conociendo del asunto, de inmediato se allegará de la documentación que permita acreditar que la Comisión Estatal de los Derechos Humanos ha radicado un expediente de queja relacionado con los mismos hechos, a fin de concluir el procedimiento instrumentado en este Consejo.

Sección Tercera De la conciliación

Artículo 65.- La conciliación es la etapa del procedimiento de queja por medio del cual personal de este Consejo intenta avenir a las partes para resolverla, a través de alguna

de las soluciones que se propongan, mismas que siempre velarán por la máxima protección de los derechos de las personas presuntamente víctimas de conductas y/o prácticas sociales discriminatorias.

Artículo 66.- En el caso de que las partes residan fuera del domicilio del Consejo, la conciliación podrá efectuarse por escrito, medios electrónicos u otros, con la intermediación del Consejo.

En caso de que las partes acepten la conciliación, ya sea en sus comparecencias iniciales, o en cualquier otro momento, dentro de los quince días hábiles siguientes se efectuará la audiencia respectiva, para cuya celebración este Consejo fijará día y hora.

El Consejo podrá realizar esa conciliación aun sin la presencia de la parte agraviada.

Si alguna de las partes no acepta participar en el procedimiento conciliatorio, se pasará a la etapa de la investigación.

Artículo 67.- Al preparar la audiencia, la persona conciliadora solicitará a las partes los elementos de juicio que considere convenientes para ejercer adecuadamente sus atribuciones, pudiendo aquéllas ofrecer los medios de prueba que estimen necesarios.

Artículo 68.- En caso de que la parte quejosa o a quien se atribuyan los hechos motivo de queja no comparezcan a la audiencia de conciliación y justifiquen su inasistencia dentro del plazo de los tres días hábiles siguientes, por única ocasión se señalará nuevo día y hora para su celebración. De no justificarla, se les tendrá por desistidas de la conciliación y se pasará a la etapa de la investigación.

Artículo 70.- La persona conciliadora expondrá a las partes un resumen de la queja y de los elementos de juicio con los que se cuente hasta ese momento y las exhortará a resolverla por esa vía, ponderando que las pretensiones y acuerdos que se adopten sean proporcionales y congruentes con la competencia de este Consejo.

Artículo 69.- La audiencia de conciliación podrá ser suspendida por la persona conciliadora o por ambas partes de común acuerdo hasta en una ocasión, debiéndose reanudar, en su caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

Artículo 71.- De lograr acuerdo se celebrará convenio conciliatorio; su firma por las partes le dará autoridad de cosa juzgada y traerá aparejada ejecución, y el Consejo dictará acuerdo de conclusión del expediente de queja, sin que sea admisible recurso alguno, quedando sujeto el convenio a seguimiento hasta su total cumplimiento.

Artículo 72.- En el supuesto de que el Consejo verifique la falta de cumplimiento de lo convenido, su ejecución podrá promoverse ante los tribunales competentes en la vía de apremio o en juicio ejecutivo, a elección del interesado o por la persona que designe el Consejo, a petición de aquél.

Artículo 73.- En caso de que la persona particular, física o moral, persona servidora pública y/o Poderes Públicos no acepten la conciliación, o de que las partes no lleguen a acuerdo alguno, el Consejo hará de su conocimiento que investigará los hechos motivo de la queja, en los términos de esta Ley e impondrá, de acreditarse la discriminación a juicio de este Consejo, las sanciones reparadoras y medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación previstas en la misma; asimismo, el Consejo promoverá el fincamiento de las responsabilidades que resulten de la aplicación de otros ordenamientos.

Sección Cuarta De la investigación

Artículo 74.- El Consejo efectuará la investigación, para lo cual tendrá las siguientes facultades:

I. Solicitar a las autoridades o particulares a los que se atribuyen los hechos motivo de queja la remisión de informes complementarios y documentos relacionados con el asunto materia de la investigación;

II. Solicitar a otras personas particulares, físicas o morales, personas servidoras públicas y/o Poderes Públicos que puedan tener relación con los hechos o motivos de la queja, la remisión de informes o documentos vinculados con el asunto;

Para realizar la investigación no será impedimento el carácter confidencial o reservado de la información; sin embargo, el Consejo deberá manejar ésta en la más estricta confidencialidad y con apego a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Nuevo León;

III. Practicar inspecciones en el o los lugares en que se presume ocurrieron los hechos, así como en los archivos de particulares, de las autoridades, personas servidoras públicas o entidad de los poderes públicos imputados. En su caso, se asistirá de personal técnico o profesional especializado;

IV. Citar a las personas que deben comparecer como testigos o peritos; y

V. Efectuar todas las demás acciones que el Consejo juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

Artículo 75.- Para documentar debidamente las evidencias, el Consejo podrá solicitar la rendición y desahogo de todas aquellas pruebas que estime necesarias, con la única condición de que éstas se encuentren previstas como tales por el orden jurídico mexicano.

Artículo 76.- Las pruebas que se presenten por las partes, así como las que de oficio se allegue el Consejo, serán valoradas en su conjunto, de acuerdo con los principios

de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos motivo de queja.

Sección Quinta **De la resolución**

Artículo 77.- Las resoluciones por disposición que emita el Consejo, estarán basadas en las constancias del expediente de queja.

Artículo 78.- La resolución contendrá una síntesis de los puntos controvertidos, las motivaciones y los fundamentos conforme a la norma más favorable de derecho interno e internacional y los resolutivos en los que con toda claridad se precisará su alcance y las sanciones reparadoras y medidas administrativas que procedan conforme a esta Ley. En la construcción de los argumentos que la funden y motiven se atenderá a los criterios y principios de interpretación dispuestos en esta ley.

Artículo 79.- El Consejo puede dictar acuerdos de trámite en el curso del procedimiento de queja, los cuales serán obligatorios para las partes; su incumplimiento traerá aparejadas las medidas administrativas y responsabilidades señaladas en este ordenamiento.

Artículo 80.- Si al concluir la investigación, no se logra comprobar que las personas particulares físicas o morales, así como las personas servidoras públicas, autoridades, dependencias o entidades de los poderes públicos estatales u organismos autónomos estatales hayan cometido las conductas o prácticas sociales discriminatorias imputadas, el Consejo dictará el acuerdo de no discriminación, atendiendo a los requisitos a que se refiere el Estatuto Orgánico del Consejo.

Artículo 81.- Si una vez finalizada la investigación, el Consejo comprueba la conducta o práctica social discriminatoria atribuida a las personas particulares, físicas o morales, personas servidoras públicas y/o Poderes Públicos Estatales, formulará la correspondiente resolución por disposición, en la cual se señalarán las medidas administrativas y sanciones reparadoras a que se refiere el Capítulo correspondiente de esta Ley, así como los demás requisitos que prevé el Estatuto Orgánico del Consejo.

La notificación de la resolución que se emita en el procedimiento de queja, que en su caso contenga la imposición de sanciones reparadoras y medidas administrativas previstas en esta Ley, se realizará personalmente o por correo certificado con acuse de recibo.

Artículo 82.- Con la finalidad de visibilizar y hacer del conocimiento de la opinión pública, aquellos casos relacionados con presuntas conductas y/o prácticas sociales discriminatorias que a juicio del Consejo sean graves, reiterativos y/o que tengan una especial trascendencia, podrá emitir informes especiales en los que se expondrán los resultados de las investigaciones; en su caso, las omisiones u obstáculos atribuibles a

particulares y personas servidoras públicas; estableciendo propuestas de acciones y medidas para lograr condiciones de igualdad y no discriminación.

Los argumentos que sustenten las resoluciones por disposición e informes especiales servirán como precedentes y criterios de interpretación para futuros casos.

Artículo 83.- Las personas servidoras públicas a quienes se les demuestre haber cometido conductas o prácticas sociales discriminatorias, además de las sanciones reparadoras o medidas administrativas impuestas, quedarán sujetas a las responsabilidades en que hayan incurrido, en los términos de la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del estado y Municipios de Nuevo León. El Consejo enviará la resolución a la Contraloría y Transparencia Gubernamental, al contralor interno o al titular del área de responsabilidades de la dependencia, entidad u órgano público al que se encuentre o se hubiese encontrado adscrita la persona servidora pública responsable. La resolución emitida por el Consejo constituirá prueba plena dentro del procedimiento respectivo.

Sección Sexta

De las sanciones reparadoras y medidas administrativas.

Artículo 84.- El Consejo podrá imponer las siguientes sanciones reparadoras:

- I. Multa de diez a cien veces el salario mínimo general vigente en el Estado;
- II. Multa de ciento uno a mil veces el salario mínimo general vigente en el Estado;
- III. Multa de mil uno a diez mil veces el salario mínimo general vigente en el Estado;
- IV. Restablecimiento del derecho al momento previo a la comisión de la conducta o práctica social discriminatoria;
- V. Compensación por el daño ocasionado;
- VI. Acciones de promoción para la igualdad y el derecho a la no discriminación;
- VII. Trabajo social comunitario;
- VIII. Amonestación Pública;
- IX. Disculpa pública o privada; y
- X. Garantía de no repetición de la práctica o conducta social discriminatoria.

Artículo 85.- Asimismo, se podrán imponer las siguientes medidas administrativas:

I. La impartición y/o asistencia a cursos, talleres o seminarios –cuyos costos serán asumidos por la persona a quien se le impuso la medida- que promuevan el derecho a la no discriminación y la igualdad de oportunidades;

II. La fijación de carteles mediante los cuales se promueva la igualdad y la no discriminación;

III. La presencia de personal del Consejo para promover y verificar la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación, por el plazo que señale la resolución;

IV. La publicación íntegra de la resolución en el órgano de difusión del Consejo; y

V. La publicación o difusión de la sanción reparadora y/o medida administrativa impuesta a las personas particulares físicas o morales o Poderes Públicos del Estado en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

Artículo 86.- Tratándose de personas servidoras públicas, la omisión en el cumplimiento a la resolución por disposición en el plazo concedido, dará lugar a que el Consejo lo haga del conocimiento de la Contraloría y Transparencia Gubernamental y de la autoridad, dependencia, instancia o entidad del poder público competente para que procedan conforme a sus atribuciones.

Artículo 87.- Las sanciones reparadoras y medidas administrativas señaladas se impondrán sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a que hubiere lugar.

Sección Séptima

De los criterios para la imposición de Sanciones y medidas administrativas

Artículo 88.- Para la imposición de las sanciones reparadoras y medidas administrativas, se tendrá en consideración:

I. El carácter intencional de la conducta o práctica social discriminatoria;

II. La gravedad de la conducta o práctica social discriminatoria;

III. La concurrencia de dos o más motivos o formas de discriminación;

V. El efecto producido por la conducta o práctica social discriminatoria;

VI. El grupo, colectivo o sector de la población agraviado por la conducta o práctica social discriminatoria;

VII. Las condiciones socioeconómicas del particular responsable de la conducta o práctica social discriminatoria, y

VIII. El nivel jerárquico de la persona servidora pública responsable de la conducta o práctica social discriminatoria.

Sección Octava

De la ejecución de las sanciones reparatoras y medidas administrativas.

Artículo 89.- La resolución por disposición que se emita en contra de las personas servidoras públicas, será notificada al Órgano Interno de Control de la dependencia o entidad de que se trate, con el objeto de que en el ámbito de su competencia conozca de la probable responsabilidad administrativa en que aquellas incurran.

Artículo 89.- Para la aplicación de las sanciones pecuniarias impuestas a particulares, el Consejo se auxiliará de diversas instancias competentes celebrando convenios de colaboración con las mismas.

Artículo 90.- Para la aplicación de las sanciones relativas a clausuras, revocaciones y cancelaciones, se solicitará a la dependencia, entidad u órgano competente, que lleve a cabo las acciones necesarias para hacerlas efectivas.

Artículo 92.- El Consejo tendrá a su cargo la aplicación de las medidas administrativas previstas en el artículo 85 de esta Ley, y dará seguimiento a las sanciones reparatoras contempladas en el artículo 84 de la presente.

No obstante, los costos que se generen por esos conceptos deberán ser asumidos por la persona a la que se le haya imputado la conducta, hecho, acto o práctica social discriminatoria.

Sección Novena

Del Recurso de Revisión

Artículo 93.- Contra las resoluciones y actos del Consejo los interesados podrán interponer el recurso de revisión, de conformidad con la Ley de Justicia administrativa para el Estado de Nuevo León.

CAPÍTULO VI DEL RECONOCIMIENTO

Artículo 94.- El Consejo podrá reconocer públicamente a las instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales, que se distingan por llevar a cabo programas y medidas para prevenir y eliminar la discriminación en sus prácticas, instrumentos

organizativos y presupuestos, así como a personas que con sus acciones se distingan por impulsar una cultura de la igualdad de oportunidades y el ejercicio real de los derechos de todas las personas.

La Junta de Gobierno aprobará, a propuesta de la Presidencia del Consejo, las estrategias, criterios o lineamientos que permitan dar cumplimiento a lo establecido en este artículo.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. La presente Ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Nuevo León.

Artículo Segundo. Se derogan todas las disposiciones que se opongan a la presente ley.

Artículo Tercero. La designación de la persona Titular de la Presidencia del Consejo deberá realizarse dentro de los treinta días siguientes a la entrada en vigor del presente decreto.

Artículo Cuarto. La designación de la Junta de Gobierno deberá realizarse dentro de los noventa días siguientes a la publicación de la ley.

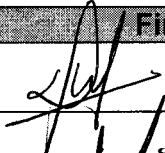
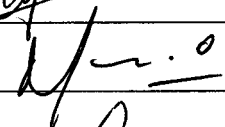
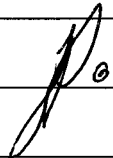

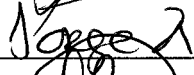
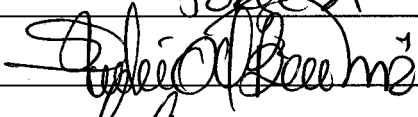
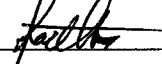
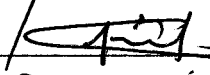
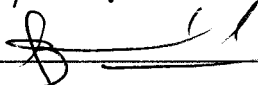
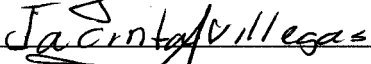
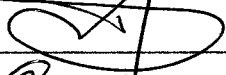


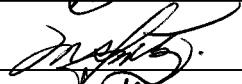

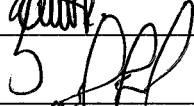

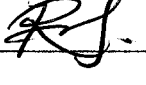
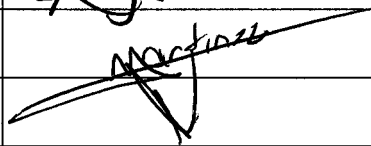

Artículo Quinto. La Presidencia del Consejo someterá a la aprobación de la Junta de Gobierno el proyecto del Estatuto Orgánico dentro de los 120 días siguientes a su nombramiento.

Deisy Hernández Moreno ~~ABH~~

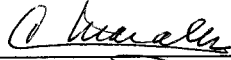



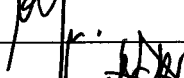
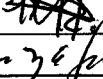
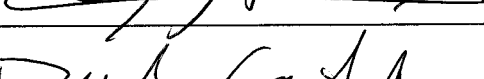
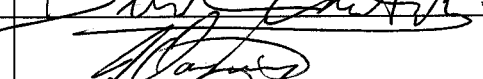
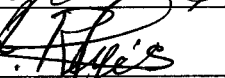
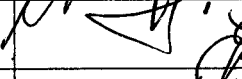
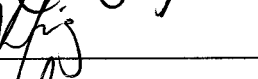

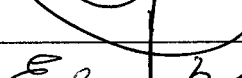

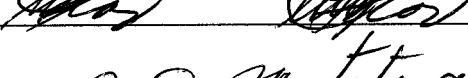
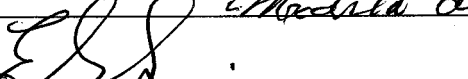
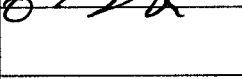
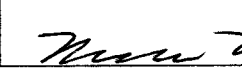




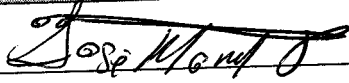
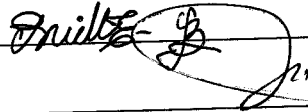
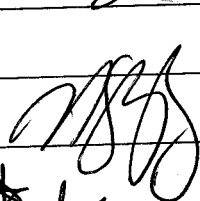



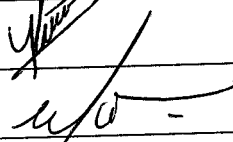

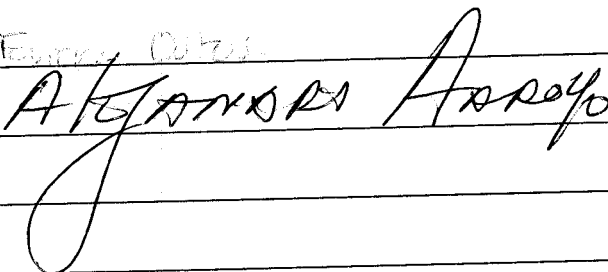

13:02 h.

Ciudadanos neoloneses que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 8, 31 fracción II, 35, 36 fracción III, 68 y 69 de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN; 102 y 103 del Reglamento para el gobierno interior del Congreso; sometemos a consideración de esa Soberanía, la presente Iniciativa con proyecto de Decreto por la que se expide la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León.

| Nombre | Firma |
|-----------------------------------|--|
| Lic. Demian Garza Moniváin |  |
| Mario Alberto Rdz. Platas |  |
| Gina Fasco Uich. |  |
| Ma. de Lourdes Torres Acosta. |  |
| Jorge Alberto Vasquez |  |
| Rubén Maza Ramos |  |
| Faerth Zambrano Medina |  |
| Jaime Noyola C. |  |
| M.C. Consuelo J. Espinoza A. |  |
| Jacinta Villagas Rdz. |  |
| David Tapia Valázquez |  |
| Lic. Arminda Mireya Cardona Alfz. |  |
| Lic. Emilio Alfaro Castillo |  |
| Mariano Flores Montes |  |
| Galileo Hernández Reyes |  |
| Carlos Galter Chis |  |
| Esther Cruz Cruz |  |
| Liz Sánchez Berra |  |
| Adrian Mtz |  |
| Mauricio Villegas |  |

Ciudadanos neoloneses que con fundamento en lo dispuesto por los artículos 8, 31 fracción II, 35, 36 fracción III, 68 y 69 de la CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE NUEVO LEÓN; 102 y 103 del Reglamento para el gobierno interior del Congreso; sometemos a consideración de esa Soberanía, la presente Iniciativa con proyecto de Decreto por la que se expide la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Nuevo León.

| Nombre | Firma |
|--------------------------------|--|
| Consuelo Morales Elizondo |  |
| Alicia Leal, Puerta |  |
| Carmen Faller Campaña |  |
| Maricela Flores |  |
| Alumbio Tapia Salinas |  |
| Deisy Hernández Moreno |  |
| Ignacio Zapata Navarro |  |
| Dinorah Cantú Pedraza |  |
| David Pérez Espinoza |  |
| Agüero Reyes |  |
| Elizabeth del Rocio Ortiz R. |  |
| Ana Cecilia Fong V. |  |
| Walter Octavio Elizondo Medina |  |
| David Tapia Velázquez |  |
| Edmundo Rodry Saenz |  |
| Jonny Las Morales |  |
| Marilita Aguirre A. |  |
| Eulalia Soto L. |  |
| Pedro A. Baez |  |
| Maria Aurora Mota |  |

| Nombre | Firma |
|---|---|
| JOSÉ MANUEL PAINA PEREZ |  |
| Guillermo Betancourt mejorado |  |
| JAVIER FERNÁNDEZ DIAZ | |
| Natividad Hernández Hernández |  |
| Norma K. Gonzalez J. |  |
| Erika Rodriguez Gonzalez |  |
| yessel Rodriguez Zardeneta |  |
| MARIA DEL MAR ALVAREZ MORALES |  |
| Alexander Arroyo |  |
|  |  |



TECNOLÓGICO DE MONTERREY

EGAP

Escuela de Graduados en Administración
Pública y Política Pública

UT

Santa Catarina

saber hacer para competir



unidos
somos iguales

