



VOCES QUE TRANSFORMAN

Dip. Nadia Edith Bernal Jiménez

Presidenta de la Comisión de Desarrollo Económico y Social



Iniciativa con Proyecto de Decreto que “Adiciona y reforma diversas disposiciones de la Ley Laboral Burocrática Del Estado de Nayarit para la Inclusión de un Cupo Laboral de Personas Trans.”,



DIPUTADA ALBA CRISTAL ESPINOZA PEÑA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE
NAYARIT PRESENTE.

La que suscribe **Diputada Nadia Edith Bernal Jiménez**, en uso de las facultades que me confieren los artículos 49 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Nayarit, 21 fracción II y XVIII, 85, 86 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Nayarit y 95 del Reglamento para el Gobierno Interior del Congreso, me permito presentar ante esta Honorable Asamblea Legislativa, para someter a consideración de esta Soberanía la presente “**Adiciona y reformar diversas disposiciones de la Ley Laboral Burocrática Del Estado de Nayarit para la Inclusión de un Cupo Laboral de Personas Trans.**”, por lo que le solicito se inscriba en el orden del día de la siguiente Sesión Pública de la Asamblea Legislativa. Al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los Derechos fundamentales han dejado de ser principios programáticos que únicamente podían hacerse efectivos cuando el legislador los materializaba en normas jurídicas para convertirse en normas con eficacia directa. Sin embargo, las normas que contienen derechos fundamentales están redactadas de manera abstracta e indeterminada.

Los Derechos de la Diversidad Sexual se han posicionado en el centro del debate jurídico contemporáneo en la última década y han influido profundamente en la forma en la que se piensa el derecho en la actualidad. Sin duda, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha sido un factor clave para este cambio de paradigma, ~~através de sus decisiones que se han permitido en estos temas.~~

Tel. 215 2500 Ext. 154

Tepic, Nayarit, México

Email: dip.nadiabernal@congresonayarit.mx

www.congresonayarit.mx



A través de su jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha reconocido que, como parte del derecho al libre desarrollo de la personalidad se encuentra la identidad de género y, para garantizar este derecho, el Estado mexicano debe establecer los procedimientos necesarios para adecuar los documentos de estas personas a su identidad de género.

Aun y cuando estos derechos personalísimos no se enuncian (derecho a la intimidad, derecho al libre desarrollo de la personalidad, derecho a la identidad sexual y de género) en forma expresa en la Constitución, deben entenderse como derechos que derivan del Reconocimiento al Derecho a la dignidad humana previsto en el artículo 1º. Constitucional, pues sólo a través de su pleno respeto podría hablarse de un ser humano en toda su dignidad.

Las personas trans se encuentran entre las poblaciones más discriminadas y excluidas de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED),¹ así como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).² Las desigualdades ya están arraigadas en nuestro sistema por las brechas institucionales históricas en contra de las minorías.

El concepto trans, es un “término paraguas utilizado para describir diferentes variantes de transgresión, transición y reafirmación de la identidad y/o expresiones de género. Las personas trans construyen su identidad de género independientemente de intervenciones quirúrgicas o tratamientos médicos. Sin embargo, estas pueden ser necesarias para la construcción de la identidad de Género y de su bienestar.”³

De acuerdo con ONUSIDA 2020⁴, se estima que en América Latina las mujeres trans tienen una esperanza de vida promedio de 35 años. Después de la garantía de

¹ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México:
http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436

² Comunicado de prensa número 346/18:
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/estsociodemo/enadis2017_08.pdf

³ Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexual. Consultar el vínculo siguiente:
https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

⁴ Mujeres Trans: sus vidas, sus derechos y el VIH. Consultar el vínculo siguiente
<https://www.unaids.org/es/resources/peers-informed>



sus derechos a una vida segura, de identidad, libre desarrollo, se encuentra el acceso a la salud y trabajo en condiciones de igualdad. Sin embargo, las desigualdades educativas, así como socioeconómicas siguen siendo factores determinantes en la exclusión.

Por ello resulta fundamental la incorporación en nuestra legislación de la obligación para contratar a personas **trans** en instituciones públicas del orden Estatal y municipal, sin duda requiere adiciones con perspectiva de género, a partir de las cuales, se garantice igualdad y se reconozca el equilibrio con el que, tanto hombres como mujeres pueden desempeñarse en su trabajo. Para las personas trans el empleo es una de las áreas donde encuentran más desafíos en un plano jurídico, y que son más difíciles en lo personal. La fuente laboral, no obstante, es esencial; muchas personas definen y desarrollan su persona y personalidad a través de su ocupación, en especial debido al tiempo.

En México se calcula que el **11%** en la población se considera no heterosexual según la encuesta LGBT+ Orgullo 2021, de los cuales el **1%** se consideró como transgénero, no binario, género fluido u otra manera. En este **1%** la población transgénero, transexual y travesti se calcula que solo el **5%** ejercen una profesión, dejando casi el **90%** en desempleo.⁵

Dentro de nuestro histórico sistema económico, a las personas **trans** se les ha negado el reconocimiento pleno de sus derechos laborales, además, las responsabilidades familiares no han sido consideradas de reparto equitativo, lo que impide la armonización de la vida laboral y privada entre hombres y mujeres con distintas orientaciones, identidades y expresiones de género en México.

El problema de la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido persistente en los mercados laborales mundiales, no solo en México, primordialmente en lo referente a las oportunidades. Por ello en el año 2015 los Estados miembros de las Naciones

<http://onusidalac.org/1/images/ONUSIDA-INFO-1NOV2020-MUJERES-TRANS-E.pdf>

⁵ Expansión. Las personas transgénero tienen una tasa de desempleo del 90% en México. Obtenido de:
Expansión: <https://expansion.mx/carrera/2021/06/22/personas-transgenero-tasa-desempleo-mexico>



Unidas adoptaron la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que refuerza la importancia de lograr la igualdad de género e impulsar acciones que apuesten al crecimiento inclusivo, con pleno empleo productivo y trabajo decente para mujeres y hombres.

En las listas del Informe Global de la Brecha de Género elaborado por el Foro Económico Mundial (WEF por sus siglas en inglés), México se ha situado en el lugar 128 de 144 países con relación a la desigualdad en los salarios que reciben hombres y mujeres por el mismo trabajo. Este reporte, el cual mide las brechas relativas entre hombres y mujeres y cuantifica la magnitud de las disparidades basadas en el género, destaca que la “paridad económica entre los géneros podría tomar hasta 170 años debido a los desequilibrios crónicos tanto en salarios como en la participación de la fuerza laboral”.

En el trabajo formal, que registra el Instituto Mexicano del Seguro Social indica que las mujeres ganan en promedio **12 por ciento menos que los hombres**, aunque de acuerdo a esta información se ha reducido la brecha de ingresos **sin tener un registro de personas Trans**.

La discriminación daña la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas **trans**, a través del trato de inferioridad que se le da y sé que se justifica equivocadamente por las responsabilidades sociales, familiares y culturales como un rol que se le atribuye inequitativamente, sin reconocer su capacidad y restringiéndola frente a los derechos que se otorgan a las personas heterosexuales, principalmente en cuanto a su remuneración. Es decir, el efecto es anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación.

El Estado debe tomar medidas que obliguen al cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la no discriminación laboral de las mujeres y en materia de salario asegurarse de que no reciben menos que las demás personas por la misma actividad

La igualdad de género incluida la alta dirección debe establecer progresivamente medidas, metas y cuotas, según sea necesario, en los nombramientos en el gobierno, por lo que se requiere mayor compromiso en todos los niveles a fin de consolidar este propósito que abarca a las personas trans en México.



La Corte Interamericana ha señalado que el trámite o procedimiento tendiente al reconocimiento de la identidad de género auto-percibida de una persona consistiría en un proceso de adscripción que cada persona tiene derecho a realizar de manera autónoma, en el cual el papel del Estado y de la sociedad debe consistir meramente en reconocer y respetar dicha adscripción identitaria sin que la intervención de las autoridades estatales tenga carácter constitutivo.

La discriminación y violencia tienen su origen en prejuicios y estereotipos que derivan de la ignorancia respecto de la sexualidad y el género, y se presentan en distintas formas, niveles y ámbitos. Las consecuencias en la vida de las personas implican la imposibilidad de ejercer plenamente los derechos humanos y las expresiones más graves son los crímenes de odio.

Además, estudios señalan que sólo 8% de las personas expresan su condición LGBTI en el trabajo y 29.8% no la expresa nunca. Así mismo, ante actos de discriminación el 34% opta por no reaccionar para conservar su empleo. La OIT ha documentado también que, como consecuencia de la discriminación, ***las personas LGBTI tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, se les despiden injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones y reciben salarios inferiores con relación a las personas heterosexuales.***

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas en 1948, establece que:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa

de sus intereses.
Tel. 215 2500 Ext. 154

Av. México No. 38 Nte.
Tepic, Nayarit, México
www.congresonayarit.mx

Email: dip.nadiabernal@congresonayarit.mx



Por lo antes expuesto podemos determinar que es necesario priorizar acciones tendientes a sensibilizar sobre el tema y que empecemos aportar nuestros esfuerzos a fin de avanzar en la igualdad de condiciones y oportunidades. En ese sentido su servidora propone la creación una ley que se encuentre integrada por diversos capítulos en donde se aborden temas relativos a la inclusión integral de las personas trans, esta iniciativa aborda: **Disposiciones Generales, Ámbito de Aplicación y Alcance de la Ley, Derecho a la Identidad, Derecho al Cupo de Trabajo, Derecho a la Educación, Derecho a la Cultura, Derecho a la Salud, Derecho a la Vivienda y la Integración del Consejo.** Entre otros temas de gran interés para la comunidad Trans.

En el año 2018, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos recomendó a los Estados parte, desarrollar estrategias coordinadas en forma intersectorial, articulando temas con base en múltiples factores, tales como educación, trabajo, seguridad social, alimentación, vivienda y salud, orientadas a garantizar la participación, así como el empoderamiento de las personas LGBT.

Desde lo público debemos ser un motor y un ejemplo en materia de inclusión social, laboral e innovación legal para que exista la obligación en los tres poderes del Estado y en los dos ámbitos de gobierno, para destinar al menos el 1% de los espacios, para personas trans (transexuales, travestis y transgénero) que cumplan con los requisitos profesionales.

Cabe mencionar que dicho porcentaje es tomado en consideración de leyes existentes en países como Uruguay. *La Ley 19.684, ley integral para personas trans en su artículo 12 dispone:*

*El Poder Ejecutivo, el Poder Judicial, el Poder Legislativo, el Tribunal de Cuentas, la Corte Electoral, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, los Gobiernos Departamentales, los Entes Autónomos, los Servicios Descentralizados y las personas de derecho público no estatal, deben destinar **un porcentaje de los puestos de trabajo a ser llenados en el***

Tel. 215 2500 Ext. 154

Tepic, Nayarit, México

Email: dip.nadiabernal@congresonayarit.mx

www.congresonayarit.mx



VOCES QUE TRANSFORMAN

Dip. Nadia Edith Bernal Jiménez

Presidenta de la Comisión de Desarrollo Económico y Social

año, con personas trans que cumplan con los requisitos normativos para acceder a los mismos.

Y como Argentina, el artículo 1 del Decreto 721/2020 del Presidente de la República Argentina establece el siguiente cupo laboral para personas trans en el sector público:

Establecerse, que en el sector público nacional, en los términos del artículo 8 de la ley N°24.156, los cargos de personal deberán ser ocupados en una misma proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de los mismos por personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo. Dicho porcentaje deberá ser asignado a las mencionadas personas en cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

Por ello la presente iniciativa con proyecto de Decreto, Adiciona y reforma diversas disposiciones de la Ley Laboral Burocrática Del Estado de Nayarit, para la Inclusión de un Cupo Laboral de Personas Trans y de esta forma establecer un cupo mínimo porcentual de empleos, que sean destinados para la incorporación de personas trans (transgénero, travestis y transexuales) al servicio público del Estado. Con esta iniciativa, estaríamos contribuyendo al cumplimiento de la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible” de la Organización de las Naciones Unidas, buscando alcanzar la meta para “reducir la desigualdad en y entre los países”, cuyo objetivo es “de aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

Cel. 324 111 5210

Tel. 215 2500 Ext. 154

Email: dip.nadiabernal@congresonayarit.mx

Derecho Comparado.
Av. México No. 58 Ne.

Tepic, Nayarit, México

www.congresonayarit.mx



No se presenta cuadro comparativo por no tener precedente en el Estado, una Legislación que aborde sobre **La Inclusión de un cupo laboral de personas Trans**; sin embargo La libre autodeterminación de género es ya una realidad en al menos una decena de países Europeos. El primero fue Países Bajos en 2013 y entre las últimas, la vecina Portugal, que lo tiene reconocido desde 2018. España tiene pendiente la aprobación de una ley este 2021.

España no sería la primera en retirar los requisitos médicos, pero sí que va más allá que la mayoría en un aspecto que recoge el borrador que se está debatiendo: permite la libre autodeterminación de género a partir de los 16 años sin necesidad de un permiso de los padres. Ocho países europeos lo regulan a partir de los 18 años (Portugal, Bélgica, Francia, Irlanda, Grecia, Dinamarca, Luxemburgo y Malta), y algunos de estos lo prevén a los 16, pero con aval de los padres. Y solo dos, Países Bajos y Noruega (que no es parte de la UE), lo permiten a partir de los 16 como contempla la propuesta del Ministerio de Igualdad. Irlanda lo planteó en una enmienda en 2017, cuya tramitación sigue aún parada.

A nivel mundial, sólo 20 países han aprobado alguna forma de ley de identidad de género. Quiere decir esto, que en el mundo, constituido al menos por unos 194 países reconocidos, unos pocos han dado pasos a favor de las libertades más básicas de la comunidad trans.

Por lo expuesto y fundado, me permito poner a consideración de esta Honorable Asamblea Legislativa la Iniciativa con Proyecto de Decreto que Adiciona y reforma **“La Ley Laboral Burocrática del Estado de Nayarit.”** en los términos siguientes:

Ley Laboral Burocrática del Estado de Nayarit
Libro Primero
Derecho Sustantivo
Título Primero
Aspectos Generales del Derecho Laboral Burocrático



Disposiciones Generales

Artículo 13. **Derecho de Preferencia.** Los trabajadores de base deberán ser preferentemente de nacionalidad mexicana y, en igualdad de condiciones se preferirá a los nayaritas.

Comparativo respecto a la iniciativa con Proyectos de Decreto que adiciona y reformar diversas disposiciones de la Ley Laboral Burocrática Del Estado de Nayarit para la Inclusión de un cupo laboral de personas Trans

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p style="text-align: center;">DECRETO Ley Laboral Burocrática del Estado de Nayarit Libro Primero Derecho Sustantivo Título Primero Aspectos Generales del Derecho Laboral Burocrático</p> <p>Artículo 13. Derecho de Preferencia. Los trabajadores de base deberán ser preferentemente de nacionalidad mexicana y, en igualdad de condiciones se preferirá a los nayaritas.</p>	<p style="text-align: center;">DECRETO Ley Laboral Burocrática del Estado de Nayarit Libro Primero Derecho Sustantivo Título Primero Aspectos Generales del Derecho Laboral Burocrático</p> <p>Artículo 13. Derecho de Preferencia. Los trabajadores de base indicados en el artículo 4 de esta Ley deberán ser preferentemente de nacionalidad mexicana y, en igualdad de condiciones se preferirá a los nayaritas, aplicando el 1% uno por ciento de los puestos de trabajo a ser ocupados en el año, con personas trans, conforme a la Ley Integral para la Inclusión de Personas Trans en el Estado.</p>

Por lo anteriormente expuesto, me permito someter a consideración de esta Soberanía el siguiente:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO. *Se adiciona y reforma el artículo 13 de la Ley Burocrática del Estado de Nayarit, para quedar en los siguientes términos:*

Cel. 324 111 5210
Tel. 215 2500 Ext. 154

Av. México No. 38 Nte.
Tepic, Nayarit, México

Email: dip.nadiabernal@congresonayarit.mx

www.congresonayarit.mx



Artículo 13. Derecho de Preferencia.

Los trabajadores indicados en el artículo 4 de Esta Ley, deberán ser preferentemente de nacionalidad mexicana y, en igualdad de condiciones se preferirá a los nayaritas, aplicando el 1% uno por ciento de los puestos de trabajo a ser ocupados en el año, con personas trans, conforme a la Ley Integral para la Inclusión de Personas Trans en el Estado.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. Los titulares de los Tres Poderes en el Estado, contarán con un plazo de 90 días contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para adecuar su normativa, políticas públicas, estrategias, acciones y objetivos, en materia de inclusión de las personas trans, a través de contratar, como mínimo el 1% uno por ciento de la planta laboral correspondiente a personas trans (transgénero, travestis y transexuales) en las dependencias y entidades de la administración pública Estatal. Dentro de las políticas públicas y estrategias, se establecerán indicadores que permitan medir la inclusión de las personas trans, tomando en consideración los aspectos siguientes:

- I. Diseño del diagnóstico de inclusión por dependencia y entidad de la administración pública estatal;
- II. Elaboración de un programa integral de inclusión, el cual contendrá, orientación técnica y vocacional, servicios de colocación, formación profesional y continua;
- III. Ejecución de las políticas públicas, a través de convocatorias de empleo, Promoción, nuevas áreas y reincorporación laboral; y,
- IV. Evaluación y reestructura de políticas públicas y del programa integral de Inclusión.

ATENTAMENTE

Nadia E. Bernal Jiménez
DIPUTADA NADIA EDITH BERNAL JIMÉNEZ
BERNAL JIMÉNEZ

