

"2026, Año de la Educación para la Construcción de la Paz"

Mexicali, Baja California, 26 de agosto de 2026

Asunto: Iniciativa para enlistarse en el Orden del Día (Oficialía de Partes)

Oficio: 796/CAL/GAMP/XXV/PLBC/2026

DIPUTADO ELIGIO VALENCIA LÓPEZ

Presidente de la Mesa Directiva del Congreso del Estado



Por medio de este conducto y en atención a lo previsto en los artículos 110 fracción I y 117 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito presentar la siguiente, **INICIATIVA QUE REFORMA LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**

La presente propuesta legislativa tiene por objeto:

Crear y promover un Registro Público de Empresas Incluyentes, de consulta en línea, que reconozca a las empresas que implementen políticas y buenas prácticas de igualdad, inclusión y no discriminación.

Con ello, se busca visibilizar, incentivar y replicar prácticas empresariales que contribuyan a reducir la brecha de género y generar espacios laborales más igualitarios.

ATENTAMENTE


DIPUTADA GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS
Integrante del Grupo Parlamentario MORENA



CON AMOR Y COMPROMISO,
Resultados para todos

“2026, Año de la Educación para la Construcción de la Paz”

DIPUTADO ELIGIO VALENCIA LÓPEZ

Presidente de la Mesa Directiva del Congreso del
Estado de Baja California

Compañeras diputadas, compañeros diputados:

HONORABLE ASAMBLEA:

La suscrita **DIPUTADA GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS**, en nombre y representación del grupo parlamentario **MORENA**, con fundamento en lo establecido por los artículos 27 fracción I y 28 fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, 110 fracción I, 115 fracción I, 116, 117 y 118 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Baja California, me permito someter al Pleno de este H. Congreso del Estado, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA**, bajo la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La igualdad entre mujeres y hombres constituye uno de los principios fundamentales del Estado mexicano y representa una obligación permanente de las instituciones públicas, pero también un objetivo que requiere la participación activa de la sociedad y del sector privado.

En Baja California, la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California establece un conjunto de disposiciones orientadas a garantizar la igualdad sustantiva, prevenir la discriminación y promover condiciones que permitan a mujeres y hombres ejercer plenamente sus derechos en los distintos ámbitos de la vida social, económica, política y laboral.

Dentro de este marco, el artículo 40 de la legislación estatal establece diversas acciones que deben desarrollar la Secretaría de Economía e Innovación, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado, los Municipios, el sector académico y social, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres, particularmente en materia de igualdad dentro del mercado laboral.

Entre las acciones previstas actualmente se encuentran la reducción de la brecha salarial de género; el fomento de la incorporación a la educación y formación; el acceso de las personas a puestos directivos; el perfeccionamiento de sistemas estadísticos; la coordinación entre los órdenes de gobierno; la implementación de políticas de desarrollo con perspectiva de género; el establecimiento de estímulos para empresas que adopten políticas y prácticas en materia de igualdad; la prevención del acoso sexual; la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor; la adopción voluntaria de programas de igualdad por parte del sector privado y

el reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Asimismo, la legislación ya contempla expresamente la posibilidad de que el sector privado adopte voluntariamente programas de igualdad, así como la difusión de los planes que implementen las empresas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Lo anterior constituye un avance importante. Sin embargo, resulta necesario dar un paso adicional para que las buenas prácticas empresariales en materia de igualdad e inclusión no permanezcan únicamente como acciones internas, sino que puedan ser identificadas, reconocidas y conocidas públicamente.

Actualmente, una empresa que desarrolla políticas de inclusión, igualdad salarial, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso, incorporación de mujeres a puestos directivos o contratación de personas pertenecientes a grupos históricamente relegados puede realizar esfuerzos significativos sin contar con un mecanismo estatal que permita visibilizar dichas prácticas de manera sistemática.

Por ello, la presente iniciativa propone incorporar una nueva acción al artículo 40 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, consistente en promover la creación, actualización y publicación en línea de un Registro Público de Empresas Incluyentes.

La finalidad no es imponer nuevas cargas burocráticas al sector empresarial, sino generar un mecanismo institucional de reconocimiento, transparencia, información y promoción de aquellas empresas que, de manera voluntaria, adopten políticas y prácticas encaminadas a construir espacios laborales más igualitarios, incluyentes y libres de discriminación.

La transformación de las relaciones laborales exige que la igualdad jurídica se traduzca en condiciones reales de acceso, permanencia, desarrollo y crecimiento profesional.

La existencia de normas que prohíben la discriminación es indispensable, pero por sí misma no garantiza que todas las personas tengan las mismas oportunidades dentro del mercado laboral.

Persisten fenómenos como la brecha salarial, la segregación ocupacional, la limitada presencia de mujeres en puestos de dirección, las dificultades para conciliar las responsabilidades familiares y laborales, el acoso y hostigamiento sexual, así como diversas formas de discriminación que pueden presentarse durante los procesos de selección, contratación, permanencia y promoción.

Frente a esta realidad, el Estado debe avanzar de una visión exclusivamente sancionadora hacia una política pública que también reconozca, incentive y visibilice las prácticas positivas.

La igualdad sustantiva requiere que las instituciones públicas generen condiciones para que las empresas puedan convertirse en aliadas estratégicas en la construcción de espacios laborales más justos.

En este sentido, el establecimiento de un Registro Público de Empresas Incluyentes permitiría crear una herramienta sencilla para identificar a las organizaciones que voluntariamente cumplan con determinados criterios de inclusión e igualdad.

El Registro podría constituirse como una plataforma electrónica de consulta pública en la que, previa acreditación de los requisitos correspondientes, se incorporen las empresas que manifiesten su voluntad de formar parte del mismo.

La información publicada podría comprender, entre otros elementos:

1. Nombre o razón social de la empresa.
2. Municipio en el que se encuentra establecida.
3. Sector o actividad económica.
4. Número o rango de personas trabajadoras, cuando resulte procedente.
5. Políticas de igualdad e inclusión implementadas.
6. Medidas para prevenir y atender el acoso y hostigamiento sexual.
7. Acciones de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
8. Políticas de igualdad salarial y oportunidades de desarrollo.
9. Programas de incorporación y permanencia de mujeres en puestos directivos.
10. Otras acciones verificables relacionadas con la inclusión y la igualdad.

La publicación de esta información permitiría que la sociedad conozca y reconozca a las empresas que realizan esfuerzos concretos en la materia.

De igual manera, podría convertirse en una herramienta útil para las propias empresas, al permitirles demostrar públicamente su compromiso con la igualdad y la inclusión.

Es importante precisar que, La presente iniciativa parte de una premisa fundamental: la igualdad también se construye mediante incentivos, reconocimiento y participación social.

Las empresas tienen una responsabilidad relevante en la construcción de condiciones laborales dignas y equitativas. Por ello, las políticas públicas deben generar mecanismos que favorezcan la adopción voluntaria de buenas prácticas.

El Registro Público de Empresas Incluyentes permitiría pasar de una política basada únicamente en obligaciones generales a un esquema que también reconozca públicamente a quienes desarrollen acciones positivas.

La propuesta encuentra sustento en la propia legislación estatal, toda vez que el artículo 40 ya contempla expresamente:

- El establecimiento de estímulos para empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en materia de igualdad;
- La adopción voluntaria de programas de igualdad por parte del sector privado;
- La elaboración de diagnósticos;
- El reconocimiento de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y
- La difusión de los planes que apliquen las empresas en materia de igualdad.

En consecuencia, la creación de un Registro Público de Empresas Incluyentes no constituye una figura ajena al sistema jurídico estatal, sino que desarrolla y hace operativas disposiciones que ya forman parte de la Ley.

La reforma pretende proporcionar una herramienta institucional para hacer visible el cumplimiento voluntario de dichas acciones.

Al respecto, La propuesta tiene como objeto adicionar una nueva fracción XVI al artículo 40 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California.

La redacción propuesta establece como acción de las autoridades competentes la promoción de la creación, actualización y publicación en línea de un Registro Público de Empresas Incluyentes.

Desde el punto de vista jurídico, la reforma resulta compatible con los principios de igualdad, no discriminación, transparencia y participación social.

Asimismo, se plantea que la incorporación al Registro sea voluntaria, evitando establecer una obligación general para todas las empresas que desarrollan actividades económicas en Baja California.

Este elemento resulta relevante porque la finalidad de la reforma no consiste en crear una nueva carga administrativa, sino en establecer un mecanismo de reconocimiento público.

La incorporación al Registro deberá estar sujeta a criterios objetivos, transparentes y previamente establecidos por las autoridades competentes, de manera que la denominación de "Empresa Incluyente" no dependa de criterios discrecionales.

Asimismo, deberán observarse las disposiciones aplicables en materia de protección de datos personales y aquella información cuya publicación pueda afectar derechos de terceros.

La regulación secundaria podrá establecer los requisitos, procedimientos, mecanismos de acreditación, vigencia, actualización y, en su caso, las causas para suspender o retirar la inscripción.

De esta manera, la reforma establecería el fundamento legal para el Registro, mientras que las disposiciones administrativas correspondientes permitirían desarrollar sus aspectos operativos. La iniciativa tampoco crea derechos laborales nuevos ni modifica las obligaciones patronales previstas en la legislación federal y estatal aplicable.

Su finalidad consiste en generar una herramienta de política pública para reconocer y promover aquellas prácticas empresariales que contribuyan a la igualdad entre mujeres y hombres y a la construcción de espacios laborales incluyentes.

Cobra relevancia señalar que:

La creación del Registro Público de Empresas Incluyentes tendría diversos efectos positivos para Baja California.

1. Visibilización de buenas prácticas

Permitirá identificar públicamente a empresas que implementen políticas y programas relacionados con igualdad e inclusión.

Esto contribuirá a que las buenas prácticas puedan ser conocidas y replicadas por otras organizaciones.

2. Incentivo para el sector privado

El reconocimiento público puede convertirse en un incentivo para que más empresas adopten políticas de igualdad.

Una empresa registrada podrá acreditar ante la sociedad su compromiso institucional con la inclusión y la igualdad.

3. Reducción de la brecha salarial

El Registro podrá considerar entre sus criterios la existencia de políticas orientadas a reducir diferencias injustificadas en las remuneraciones.

Con ello se fortalecerán las acciones destinadas a combatir la brecha salarial de género.

4. Mayor participación de mujeres en puestos directivos

Podrán reconocerse empresas que impulsen la participación de mujeres en cargos de dirección, toma de decisiones y liderazgo. Esto contribuirá a combatir la segregación vertical existente en diversos sectores productivos.

5. Prevención del acoso y hostigamiento

Las empresas podrán ser reconocidas por contar con protocolos, mecanismos de prevención y acciones de capacitación destinadas a generar espacios laborales libres de acoso y hostigamiento sexual.

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

El Registro podrá identificar políticas empresariales que faciliten la corresponsabilidad y la conciliación, tales como horarios flexibles, esquemas de trabajo compatibles con responsabilidades familiares y otras medidas previstas en la legislación.

7. Fortalecimiento de la cultura de igualdad

La reforma contribuirá a que la igualdad deje de percibirse exclusivamente como una obligación jurídica y se consolide también como un valor institucional y empresarial.

8. Información para la sociedad

La ciudadanía podrá conocer qué empresas participan voluntariamente en políticas de inclusión e igualdad.

Esto puede favorecer decisiones informadas por parte de consumidores, trabajadores y otras organizaciones.

9. Competencia positiva entre empresas

La publicación del Registro puede generar una competencia positiva entre organizaciones para mejorar sus políticas de igualdad y obtener el reconocimiento correspondiente.

10. Fortalecimiento de la política pública estatal

El Registro también podrá generar información útil para la elaboración de diagnósticos y políticas públicas relacionadas con igualdad laboral.

Para una mayor comprensión del asunto que nos ocupa, para garantizar la eficacia del Registro, se considera conveniente que su funcionamiento se sustente en los siguientes principios:

Voluntariedad.

Las empresas podrán solicitar su incorporación de manera voluntaria.

Transparencia.

Los requisitos para obtener la inscripción deberán ser públicos y objetivos.

Verificabilidad.

Las prácticas declaradas por las empresas deberán contar con mecanismos razonables de acreditación.

Actualización.

La información deberá mantenerse actualizada periódicamente.

Publicidad.

El Registro deberá encontrarse disponible en línea y ser de consulta pública.

No discriminación.

Los criterios de incorporación deberán orientarse a garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y a prevenir prácticas discriminatorias.

Protección de datos personales.

La información publicada deberá sujetarse a las disposiciones aplicables.

La inscripción no deberá interpretarse como una certificación absoluta de que una empresa se encuentra libre de cualquier acto discriminatorio, sino como un reconocimiento institucional de las políticas y prácticas que haya acreditado conforme a los criterios establecidos.

Para una mejor comprensión de la pretensión legislativa, a continuación, se adiciona un cuadro comparativo que permita advertir el impacto positivo de la misma:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA	
TEXTO ORIGINAL	PROPUESTA DE REFORMA
Artículo 40. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, (...) desarrollarán las siguientes acciones: I a XV. ... I. No existe disposición equivalente.	Artículo 40. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, (...) desarrollarán las siguientes acciones: I a XV. ... XVI. Promover la creación, actualización y publicación en línea de un Registro Público de Empresas Incluyentes, de carácter voluntario, en el que se reconozca y visibilice a las empresas que implementen y acrediten políticas, programas, acciones y buenas prácticas orientadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, prevenir la discriminación, reducir la brecha salarial de género, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsar la participación de las mujeres en puestos directivos y generar espacios laborales incluyentes y libres de violencia y acoso; para tal efecto, las autoridades competentes establecerán los requisitos, criterios, mecanismos de acreditación, actualización, permanencia y, en su caso, retiro del registro, garantizando en todo momento la transparencia y la protección de los datos personales.

Por lo expuesto y con fundamento en los artículos señalados, me permito someter a consideración de este H. Congreso del Estado de Baja California, la siguiente:

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA

Se adiciona la fracción XVI al artículo 40 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Baja California, para quedar como sigue:

Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, la Secretaría de Economía e Innovación y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado; así como los Municipios, el sector académico y social en sus diversos ámbitos de competencia, en coordinación con la Secretaría de las Mujeres desarrollarán las siguientes acciones:

I. a XV. ...

XVI. Promover la creación, actualización y publicación en línea de un Registro Público de Empresas Incluyentes, de carácter voluntario, en el que se reconozca y visibilice a las empresas que implementen y acrediten políticas, programas, acciones y buenas prácticas orientadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, prevenir la discriminación, reducir la brecha salarial de género, favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsar la participación de las mujeres en puestos directivos y generar espacios laborales incluyentes y libres de violencia y acoso; para tal efecto, las autoridades competentes establecerán los requisitos, criterios, mecanismos de acreditación, actualización, permanencia y, en su caso, retiro del registro, garantizando en todo momento la transparencia y la protección de los datos personales.

ARTICULOS TRANSITORIOS

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

SEGUNDO. La autoridad competente contará con un plazo de ciento ochenta días naturales, contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para establecer los lineamientos y mecanismos necesarios para la implementación y operación del Registro Público de Empresas Incluyentes.

ATENTAMENTE



DIPUTADA GLORIA ARCELIA MIRAMONTES PLANTILLAS
Diputada Integrante del Grupo Parlamentario MORENA