



**INICIATIVA POR LA QUE SE REFORMAN Y
ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE
LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE
MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE
TLAXCALA.**

**DIPUTADO DAVID MARTINEZ DEL RAZO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA SEXAGÉSIMA QUINTA LEGISLATURA
DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TLAXCALA.**

La que suscribe DIP. MARÍA AURORA VILLEDA TEMOLTZIN, REPRESENTANTE DEL PARTIDO REDES SOCIALES PROGRESISTAS DE LA LXV LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TLAXCALA, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 45, 46 fracción I, 47, 48, 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 3, 5 fracción I, 9 fracción II, 10 apartado A, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado y 114, 118 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala; someto a consideración de esta Soberanía, LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE TLAXCALA, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVO S

La brecha entre los géneros es un fenómeno complejo que, a pesar de los avances significativos en disminuirlo, sigue persistiendo. Referente a la esfera laboral, esta brecha se representa para las mujeres como una incertidumbre sobre el

empleo, diferencias salariales, segregación ocupacional y limitaciones en el acceso de liderazgo y desarrollo profesional.¹

En México la brecha salarial sigue representando un desafío mayor. **Las mujeres continúan percibiendo ingresos menores que los hombres por un trabajo de igual valor y sufren disparidades influenciadas por la segregación ocupacional, la carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, así como el acceso limitado a puestos de liderazgo.**

La segregación ocupacional ubica a mujeres en industrias y roles que tradicionalmente son catalogados como “femeninos” y que constantemente son menos valorados y mucho menos remunerados. Esta distinción social no sólo expone la amplitud de los prejuicios impuestos a las mujeres, sino que también las reduce en su potencial económico y profesional mismo que se refleja en una menor ocupación laboral en el sector formal.

La brecha salarial, más allá de ser una simple comparación de salario, es un indicador que permite revelar dinámicas socioeconómicas más amplias relacionadas al acceso igualitario de oportunidades laborales con ascensos dentro de las organizaciones.

Por lo que resulta indispensable observar el término “techo de cristal” que regularmente es invisibilizado a través de prácticas o discursos a favor de la igualdad de género, pero que continúa profundamente arraigado a la subrepresentación femenina en los niveles más altos de dirección.

¹ Maldonado, E. J., González-Argote, D., Eslava-Zapata, R., & Pérez-Gamboa, A. J. (2024). Las brechas laborales que afectan a las mujeres desde la perspectiva de las ciencias económicas: un análisis de la producción científica en la base de datos Scopus. *Suma de Negocios*, 15(33), 167-181.
<https://doi.org/10.14349/sumneg/2024.V15.N33.A9>

Erica Poma y Barbara Pistoressi², analistas económicas, reafirman que la efectividad de las cuotas de género en las compañías es positiva, siempre y cuando las mujeres estén acompañadas, ya que el fenómeno que ellas exponen llamado *glass cliff*, es el que sucede cuando ascienden a mujeres en compañías en riesgo o con bajo rendimiento, dejándolas a la deriva en situaciones laborales que las ponen en desventaja. Resultando medular la adopción vigilada de cuotas, que permiten se prevenga el abandono y se promueva el desarrollo de la carrera.

El Banco Mundial lo advierte, la completa igualdad en el trabajo entre hombres y mujeres no existe en ningún lugar del mundo y sólo un 4% de las mujeres viven en países con un mercado laboral que se acerque a ello, por lo que insta a realizar las reformas que puedan beneficiar la inserción de las mujeres a un mercado laboral que les garantice igualdad sin segregación laboral.³

Es por eso, que ha sido indispensable analizar estas brechas laborales para entender las desventajas económicas que enfrentan las mujeres en dinámicas sociales más amplias que continúan perpetuando la desigualdad de género en el trabajo.

Al abordar estos problemas **desde la legislación, no sólo se promueve la equidad, sino que también la eficiencia económica, ya que el aprovechamiento del potencial completo de la población laboral es esencial para el desarrollo sostenible**, también, la creciente atención actual hacia las desigualdades de género en el mercado laboral subraya la urgencia de abordar estas brechas desde múltiples perspectivas.

² Poma, E., & Pistoressi, B. (2024). Do women on boards break the glass ceiling or face the glass cliff? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 24(8), 22-45.
<https://doi.org/10.1108/CG-12-2022-0504>

³ Banco Mundial. (2024). *Women, Business and the Law 2024*.
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/2d98382b-4cc6-43ba-b140-06ea4ca9a51e/content>

Desde una perspectiva estructural, la brecha laboral representa contemporáneamente un eje crucial que impacta en el desarrollo socioeconómico de las economías emergentes, resultando en la última década, en un aumento significativo de la observancia de este fenómeno para tener un mayor enfoque global hacia la desigualdad de género y empoderamiento femenino.

Y desde una perspectiva econométrica, la ocupación de las mujeres y de su capital cultural participan en la determinación de la brecha salarial, lo cual es fundamental para entender que las restricciones primarias para las mujeres, como un acceso completo a un estudio continuo, repercute directamente a un goce y disfrute muy limitado de los Derechos Fundamentales de las mujeres.

En Tlaxcala, se han dado pasos significativos para avanzar en la reducción de la brecha salarial de género, por ejemplo, la ampliación de licencias por maternidad y los subsidios para el cuidado de los hijos, han sido acciones que se han concientizado de manera creciente pero no han podido ser generalizables, por lo que se continúa exponiendo a las mujeres a fenómenos como la corrupción, la criminalidad, la violencia basada en el género, la autonomía restringida y el desbalance entre la vida y el trabajo.

Esto por la menor existencia de políticas públicas que tengan alcances integrales, por lo que persisten condiciones que limitan la autonomía económica femenina y perpetúan desigualdades laborales.

Álvarado Pérez⁴ afirma que la colaboración entre líderes gubernamentales y empresariales para fortalecer la implementación de políticas que aseguren la equidad de género en el mercado laboral es urgente, con la finalidad de poder

⁴ Alvarado Pérez, R., Orraca Romano, P. P., & Cabrera-Hernández, F. (2023). El efecto de duplicar el salario mínimo en la brecha de género en empleo y salarios en México. *El Trimestre Económico*, 90(360), 961-999. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i360.1777>

integrar políticas sociales y económicas que impacten positivamente a las mujeres tlaxcaltecas.

Por ejemplo, el aumento salarial en México tuvo un impacto positivo en las mujeres, pero también lo tuvo en el sector informal y en el de bajos ingresos, lo que demuestra que las conexiones entre los diversos actores y sectores económicos repercute positivamente en el papel de las mujeres en estos contextos, por lo que la convergencia es casi obligatoria para seguir reduciendo la brecha que se expone.

En el ámbito estatal, los roles tradicionales que le han asignado a las mujeres afectan negativamente su vida, reduciendo su tiempo libre disponible, su capacidad para generar ahorros y su autonomía financiera, siendo esta última categoría la que más les genera que no tengan un desarrollo pleno de su capacidad laboral, impactando su pleno desarrollo de la personalidad.

Porque continuar excluyendo de las acciones afirmativas, políticas públicas e instrumentos gubernamentales las anteriores aristas expuestas, es seguir perpetuando la desigualdad, cuando se ha demostrado que incluirlas repercute directamente en el desarrollo social, en la educación de nuevas generaciones y en general al bienestar de la población.

Entre los ejemplos concretos que afectan la vida de las mujeres figuran la pérdida significativa de ingresos a lo largo del ciclo vital, la limitada promoción, incluso en sistema de cuotas de género, impacta el trabajo no remunerado e informal. **Sin dejar de lado que los entornos de violencia que viven las mujeres la mayoría son producto de una dependencia económica que les obliga la permanencia con sus agresores, por lo que priorizar una igualdad salarial, no sólo es**

acceso a una remuneración justa, sino que representa una puerta a la disminución de la violencia sistemática hacia la mujer.⁵

Los datos disponibles reflejan la magnitud del desafío; Tlaxcala según los datos de “México ¿cómo vamos?”⁶ que emite el think-tank económico independiente, expone que ostentamos la 4ta tasa más alta de informalidad laboral a nivel nacional, **en donde el 72.1% de los trabajadores del Estado tienen un empleo sin prestaciones laborales o vínculo reconocido, pero estas cifras son aún más terribles cuando el mismo informe expone que en el 3T2025, la participación laboral femenina en la entidad fue de 49.3%, 28.3 puntos por debajo de los hombres**, es decir, la informalidad no sólo es lo catastrófico, sino que aún en la informalidad, las mujeres ocupan muchos menos espacios que los hombres en el mercado laboral.

La persistencia de estereotipos de género que limitan las oportunidades laborales, que establecen limitaciones a priori y entorpecen la implementación de políticas, son producto de que algunos actores desconocen como identificar, medir y actuar frente a la brecha salarial de género, resultando en aplicaciones nulas o estériles de los instrumentos.⁷ Tal como la Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX, la Mtra. Inés González Nicolás, explica en la “GUÍA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO: IDEAS PARA CERRARLA”.

Por lo que **este Proyecto Legislativo es crucial para crear guías que puedan generar modificaciones a las estructuras subyacentes que perpetúan la**

⁵ Arévalo-González, J. L., & Martínez-López, R. E. (2025). Brechas de género en el personal médico y de enfermería: Un análisis desde la perspectiva de la justicia organizacional. *Sapientia Organizacional*, 12(23), 133-154. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2665-03982025000102133

⁶ México, ¿cómo vamos? (2025). *Tlaxcala: Semáforo estatal*. <https://mexicocomovamos.mx/fichas-por-estado/tlaxcala/>

⁷ Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. (2025). *Brecha salarial de género en la Ciudad de México: Noviembre 2025*. Gobierno de la Ciudad de México.

https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Brecha_Salarial_noviembre_2025.pdf

desigualdad en el ámbito laboral, porque la Ley de Igualdad Sustantiva entre mujeres y hombres del Estado de Tlaxcala reconoce que existe una brecha salarial, establece principios y crea un Sistema Estatal para la generación de herramientas públicas que puedan devenir en una disminución de esta disparidad, pero no establece una metodología obligatoria, no impone obligaciones concretas ni genera un monitoreo constante, por lo que esta estrategia legislativa incluye la creación e implementación de políticas salariales que minimicen las desigualdades estructurales, requiriendo una integración de instrumentos para que la redistribución del trabajo no remunerado y la inclusión de las mujeres a un sistema financiero estable, formal y con suficiencia económica pueda fortalecer la autonomía económica – financiera de las mujeres tlaxcaltecas.

La finalidad intransmutable de este Decreto es hacer exigible, medible y sancionable la brecha salarial entre género, convirtiéndolo en un principio obligatorio que:

- a) Obligue a dependencias estatales y municipales a contar con tabuladores públicos de salarios desagregados por sexo;
- b) Exigir auditorías salariales periódicas, y
- c) Establecer indicadores de brecha salarial en el sector público y privado.

Esto resultaría en una verificación con metodología de las brechas injustificadas salariales. Asimismo, se facultará a la Secretaría de Mujeres y a los Órganos Internos de Control Municipales a revisar la metodología creada para la imposición de apercibimientos por remuneraciones que contengan discriminación salarial y vinculación con el Sistema Estatal Anticorrupción cuando haya discrecionalidad en los salarios entre mujeres y hombres en la Industria, Sector Privado y desde luego también el Sector Público.

La Secretaría de Mujeres del Estado de Tlaxcala tendrá nuevas facultades de exigir transparencia salarial obligatoria y evaluación de puestos con perspectiva de género, así como un presupuesto con enfoque de igualdad que podrá detentar y reflejar su gasto en informes anuales que muestren resultados en la disminución de brecha salarial en el Estado.

Ocupar este espacio como mujer, madre y representante de las causas sociales que nos convocan en el Estado implica para mí un compromiso profundo: legislar para que las mujeres tlaxcaltecas tengan certeza laboral, acceso a espacios de alta dirección, pleno desarrollo de su personalidad y autonomía económica, de modo que ninguna se vea obligada a permanecer en contextos de desigualdad o violencia. Sé que esto resultará en un pequeño pero importante paso a la lucha continua de la igualdad de género, no sólo se trata del hoy, sino de lo que generacionalmente será. Nuestras mujeres, nuestras niñas y nuestras futuras, tendrán las bases sólidas de un desarrollo pleno que les garantizará un uso y disfrute completo de sus Derechos Fundamentales.

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en lo establecido por los artículos **45, 46 fracción I, 47, 48 y 54 fracción II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala; 9, fracción II y 10, apartado A, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Tlaxcala y 114 del Reglamento Interior del Congreso del Estado de Tlaxcala;** someto a consideración del Pleno de esta Soberanía el siguiente:

**PROYECTO
DE
DECRETO**

Página 8 de 16

**INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES A LA LEY DE IGUALDAD
SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE TLAXCALA**

ARTÍCULO ÚNICO.- SE REFORMAN las fracciones III y IV del artículo 1, fracción II del artículo 6, el párrafo segundo del artículo 10, la fracción VIII del artículo 13, la fracción X del artículo 14, la fracción X del artículo 15, el párrafo segundo del artículo 33, la fracción VI del artículo 35, las fracciones IV, IX y X del artículo 38; las fracciones I y II del artículo 48 y artículo 54 y, **SE ADICIONAN** la fracción V al artículo 1, la fracción II-A al artículo 15, el artículo 29 Bis, la fracción XI al artículo 38, los artículos 38 Bis, 38 Ter, 38 Quáter y la fracción III del artículo 48, todos de la **LEY DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL ESTADO DE TLAXCALA**, para quedar como sigue:

Artículo 1. ...

I. a II. ...

III. Generar las condiciones idóneas para lograr la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de género, o que por acción u omisión tenga por objeto obstaculizar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos de las mujeres;

IV. Establecer las bases de coordinación entre los diferentes niveles de gobierno y autoridades municipales para la integración y funcionamiento del Sistema Estatal para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, y

V. Crear instrumentos que sean base de políticas públicas con perspectiva de género que generen directrices para la disminución sistemática de la desigualdad de género.

Artículo 6. ...

I...

II. Brecha salarial de género: A la diferencia de retribución salarial entre mujeres y hombres por razones de género, respecto a la realización de un trabajo remunerado de igual valor y a la **segregación ocupacional que limita el acceso a oportunidades laborales que permitan ascensos a puestos de dirección o de mayor retribución salarial dentro de la organización pública o privada;**

III a XXII...

Artículo 10. ...

I a VI...

Los poderes Legislativo y Judicial del Estado **deberán incorporar acciones congruentes con** la política estatal en materia de igualdad sustantiva sin menoscabo a la división de poderes, incorporando sus acciones a favor de dicha igualdad, lo cual resulta aplicable también a los municipios.

Artículo 13. Al Gobierno Estatal le corresponde:

I a VII. ...

VIII. Garantizar los derechos de las personas que necesitan cuidados y de las que son cuidadoras, a través **de políticas públicas con presupuesto con perspectiva de género que permitan el** reconocimiento, redistribución, reducción, remuneración digna, representación y consideración de las relaciones afectivas en el cuidado y en el trabajo de cuidados como generador de bienes y servicios para la producción y reproducción con **observancia de** justicia social;

IX a X...

Artículo 14. De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley, corresponde a los municipios:

I a IX...

X. Garantizar la paridad de género en los cargos públicos, **implementado una cuota de género en observancia irrestricta a la disminución de la brecha laboral**, y

XI...

Artículo 15. La Secretaría de las Mujeres, además de las atribuciones que le señala la Ley que Garantiza el Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en el Estado de Tlaxcala tendrá las siguientes:

I a II ...

II-A. Coordinar acciones con las instancias que integran el Sistema Estatal Anticorrupción para efectos de intercambiar información estadística y diagnóstica relacionada con posibles prácticas discriminatorias, simulaciones contractuales o irregularidades administrativas que incidan en la brecha salarial de género;

III a IX. ...

X. Formular propuestas a las dependencias competentes sobre la asignación de los recursos que requieran los programas de igualdad entre mujeres y hombres, **mismos que deberán ser observados en el presupuesto de egresos;**

XI a XVII. ...

Artículo 29 Bis. El Programa Estatal deberá contener un diagnóstico institucional de brecha salarial de género, desagregado por sexo, nivel jerárquico, tipo de contratación y percepción total.

Este deberá ser publicado en los Portales de Transparencia de las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal.

Su observación será obligatoria para los Entes Públicos y Municipios, y será el eje rector de la elaboración de políticas públicas con perspectiva de género que se generen para la eliminación de la brecha salarial.

Artículo 33. ...

Los poderes del Estado y órganos constitucionales autónomos **deberán incorporar acciones congruentes** a la política de igualdad de género.

Artículo 35. ...

I a V...

VI. Generar información, estadística, estudios, investigaciones y diagnósticos sobre brechas de desigualdad de género, **brechas laborales**, participación igualitaria en la toma de decisiones, paridad, discriminación, violencia contra las mujeres, hostigamiento y acoso sexual, entre otras temáticas estratégicas enfocadas en su institución y sector, cuando así corresponda, los cuales deberán ser difundidos y estar disponibles en sus páginas institucionales y medios que así consideren;

VII. a XVII...

Artículo 38. Son objetivos de la política estatal, en materia de igualdad:

I a III...

IV. Fortalecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, en observancia a la disminución de la brecha laboral;

V a VIII. ...

IX. Impulsar la representación en la vida política de las mujeres en igualdad numérica, en cargos de elección popular y públicos;

X. Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el uso y aprovechamiento de los derechos reales de propiedad, así como el uso, goce y disfrute de la tierra, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y

XI. Las dependencias deberán implementar metodologías de evaluación de puestos con perspectiva de género para disminuir la segregación laboral y garantizar el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

Artículo 38 Bis. Las dependencias y entidades de la Administración Pública Estatal y Municipal deberán:

I. Elaborar anualmente un diagnóstico institucional de brecha salarial de género, desagregado por sexo, nivel jerárquico, tipo de contratación y percepción total.

El análisis deberá verificar que la igualdad salarial se refleje en la estructura del salario base y tabulador correspondiente, evitando que eventuales diferencias sean compensadas mediante bonos, estímulos o percepciones extraordinarias que no formen parte permanente de la remuneración;

II. Publicar en sus portales oficiales de transparencia los tabuladores de remuneraciones desagregados por sexo y nivel de puesto;

III. Presentar, cuando se identifique una brecha injustificada, un plan de acción con metas y plazos para su reducción progresiva, y

IV. Remitir dicho diagnóstico a la Secretaría de las Mujeres del Estado para efectos de seguimiento y evaluación.

Artículo 38 Ter. El Sistema Estatal, a través de la Secretaría, tendrá las siguientes atribuciones en materia de brecha salarial:

I. Emitir lineamientos técnicos para la medición homogénea de la brecha salarial en el sector público estatal y municipal;

II. Integrar un informe anual estatal sobre brecha salarial de género en la administración pública;

III. Formular recomendaciones institucionales cuando se detecten diferencias injustificadas;

IV. Coordinar acciones con los Órganos Internos de Control para efectos de seguimiento, y

V. Revisar la totalidad de percepciones ordinarias y extraordinarias que integren la remuneración, a fin de identificar posibles esquemas de compensación que generen simulación de igualdad salarial.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo anterior dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan conforme a la legislación aplicable.

Artículo 38 Quáter. Emitir lineamientos técnicos y promover convenios de colaboración con el sector privado para la adopción voluntaria de mecanismos de transparencia salarial con perspectiva de género.

Artículo 48. Será objetivo de la política estatal:

- I. Eliminar los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres;
- II. Modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres y hombres, eliminando los prejuicios y las prácticas consuetudinarias que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos y promoviendo las prácticas igualitarias entre mujeres y hombres, y
- III. La redistribución de los trabajos no remunerados impuestos por los roles de género a las mujeres que afecten su pleno desarrollo de derechos fundamentales.

Artículo 54. La Comisión Estatal de Derechos Humanos deberá recibir las quejas, formular recomendaciones y presentar informes especiales en la materia objeto de esta Ley. Los informes especiales deberán ser observados y analizados por el Sistema Estatal.

TRANSITORIOS

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

ARTÍCULO SEGUNDO. La Secretaría de las Mujeres del Estado deberá emitir los lineamientos técnicos para la medición homogénea de la brecha salarial de género previstos en el Artículo 38 TER, dentro de los 120 días naturales siguientes a la entrada en vigor del Presente Decreto.

ARTÍCULO TERCERO. Las dependencias y entidades de la administración pública estatal y municipal deberán elaborar y publicar su primer diagnóstico institucional de brecha salarial de género dentro de los 180 días naturales siguientes a la emisión de los lineamientos técnicos correspondientes.

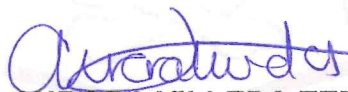
ARTÍCULO CUARTO. El Sistema Estatal deberá integrar el primer informe anual estatal sobre brecha salarial de género dentro del año siguiente a la publicación del Presente Decreto.

ARTÍCULO QUINTO. Se dejan sin efecto todas las disposiciones que se opongan al contenido del Presente Decreto.

AL EJECUTIVO PARA QUE LO SANCIONE Y MANDE PUBLICAR

Dado en la sala de sesiones del Palacio Juárez, Recinto Oficial del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Tlaxcala, en la Ciudad de Tlaxcala de Xicohténcatl, a los 05 días del mes de marzo del año 2026.

ATENTAMENTE



DIP. MARÍA AURORA VILLEDA TEMOLTZÍN
REPRESENTANTE DEL PARTIDO
REDES SOCIALES PROGRESISTAS DE TLAXCALA



LXV LEGISLATURA DEL CONGRESO DEL ESTADO DE TLAXCALA.