

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

H. CONGRESO DEL ESTADO

P R E S E N T E . -

La Comisión de Igualdad, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 64, fracción II de la Constitución Política, 87, 88 y 111 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, así como 80 y 81 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, todos ordenamientos del Estado de Chihuahua, somete a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado el presente Dictamen, elaborado con base a los siguientes:

ANTECEDENTES

I.- Con fecha 21 de septiembre del año 2023, las Diputadas y los Diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, presentaron Iniciativa con carácter de Decreto, por medio de la cual proponen reformar diversas disposiciones de la Constitución Política, y de las Leyes Orgánica del Poder Ejecutivo y de Igualdad entre Mujeres y Hombres, todos ordenamientos jurídicos del Estado de Chihuahua, a fin de promover la igualdad y contribuir a la eliminación de la brecha salarial por género.

II.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, en uso de las facultades que le confiere el artículo 75, fracción XIII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, el día 26 de septiembre del año 2023, tuvo a bien turnar a quienes

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

integramos esta Comisión de Igualdad la Iniciativa de mérito, a efecto de proceder a su estudio, análisis y elaboración del correspondiente dictamen.

III.- La exposición de motivos de la iniciativa en comento, se sustenta esencialmente en los siguientes argumentos:

“La igualdad de género es un reto que debe abordarse transversalmente, desde todas las disciplinas, todas las autoridades y todas las instituciones. Somos testigos de una generación que reconoce los problemas que trae consigo estas diferencias estructurales y tiene el compromiso de realizar acciones para avanzar lograr una igualdad sustantiva. Hoy, uno de los grandes ejes que deben avanzar como parte de las políticas públicas que emita el Estado es disminuir, hasta eliminar, la brecha salarial entre hombres y mujeres, y procurar mejores condiciones para el desarrollo profesional.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) reconoce que: “la igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”.

Esta Agencia Internacional y los Estados miembros promueven los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se encuentra como quinto: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas; algunas de las metas que se consideran son: poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo, eliminar todas las formas de violencia, asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, entre otras.

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

En el mismo orden de ideas, la Ley General para la Igualdad Entre Mujeres y Hombres define a la igualdad de género como la situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, saludable, cultural y familiar.

La ONU, dentro de los análisis que ha realizado, reconoce que los avances en igualdad han sido "demasiado lentos" y calculan que el retraso implica 300 años en acabar con el matrimonio infantil, 286 años en subsanar las lagunas de protección jurídica y eliminar las leyes discriminatorias, 140 años en que las mujeres estén representadas en pie de igualdad en puestos de poder y liderazgo en el lugar de trabajo y 47 años en lograr la igualdad de representación en los parlamentos nacionales; alrededor de 2400 millones de mujeres en edad laboral no tienen las mismas oportunidades ni derechos económicos que los hombres.

El Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD) publicó la "Estrategia Regional para América Latina y el Caribe de Igualdad de Género 2023-2025" señala que las desigualdades de género en el mundo de trabajo se acrecentaron a raíz de la pandemia por COVID 19, vinculado con la histórica división sexual del trabajo, las mujeres tienden a insertarse en sectores económicos y ocupaciones tradicionalmente subvaloradas, con menores salarios y en condiciones de informalidad.

Muchas de las labores que por género se han asignado a las mujeres se encuentran las tareas de cuidado y el hogar, así como labores informales y trabajo doméstico que intensifica las diferencias salariales y de profesiones.

La brecha salarial de género es la diferencia en ingresos laborales entre hombres y mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que "el hecho de que las mujeres ganan menos que los hombres

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

es una característica casi universal de los mercados de trabajo de todo el mundo. En muchos países, la brecha es mayor entre los trabajadores con remuneraciones elevadas que entre los que perciben salarios más bajos."

De acuerdo con la OIT algunos de los factores comunes que se identifican para interpretar la brecha salarial de género son las diferencias en los niveles de educación y de experiencia laboral, la segregación sexual que donde las mujeres tienen mayor ocupación en sectores y ocupaciones de menor valor y la discriminación salarial y la infravaloración del trabajo femenino.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) en el documento "La Lucha por la Igualdad de Género" menciona que, de entre los países de la OCDE, las mujeres jóvenes tienen más años de educación que los hombres jóvenes en promedio, pero una menor probabilidad de conseguir un trabajo remunerado. A su vez que la brecha de género aumenta con la edad, pues referencian que la maternidad suele tener efectos negativos en la remuneración y promoción profesional, las mujeres son menos propensas a ser empresarias y están sub-representadas en puestos de liderazgo. De igual manera, se considera que los tres aspectos más importantes de la desigualdad de género es la violencia contra las mujeres, la brecha salarial entre géneros y el reparto desigual del trabajo no remunerado.

Un elemento en el que debemos hacer hincapié es que la OCDE, al igual que otras organizaciones internacionales, señalan que la licencia de paternidad es importante para la igualdad, para asegurar que tanto las madres como los padres participen de forma equitativa en el cuidado de recién nacidos, mencionando que 5 días de licencia para los padres es muy corto en comparación con el promedio de la OCDE, por lo que es necesario señalar que aunque la materia de trabajo es de legislación federal, hay temas en los que podemos incidir desde lo local y con las atribuciones que este cuerpo colegiado tiene.

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) realizó en 2017 el estudio "Discriminación estructural y Desigualdad social" parte del mismo fue un análisis sobre las brechas de género en ingresos laborales, observando que ésta, para la población ocupada y sin controles estadísticos, es de 18.7%, a su vez se encontró que en clases ocupacionales y niveles de escolaridad similares, el ingreso laboral de las mujeres debería incrementarse en más de un tercio para ser equivalente al de los hombres, concluyendo que persiste la amplia brecha salarial y que a igual puesto ocupacional y escolaridad similar, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres.

El Instituto Mexicano para la Competitividad, concluyó que para 2022 la brecha de ingresos era de 14%, sin embargo, ello no implica una mayor equidad en el mercado laboral, mencionando que el problema estructural responde a las barreras que existen para que las mujeres entren, permanezcan y crezcan en sus empleos, coincidiendo los resultados de los organismos ya reseñados en la presente, sobre la carga de trabajo no remunerado, prevalencia de estereotipos de género, entre otros, identificado como segregación ocupacional que reduce los ingresos promedio de las mujeres.

Un aspecto que es para reconocerse es que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos explora que la brecha salarial de género disminuyó en el empleo formal de 2018 a 2021 de 13.1% a 12.2%, aunque este logro, principalmente por los ajustes de la política de incremento en los salarios mínimos que ha dirigido la actual administración federal, es en los ingresos más bajos, esto nos indica que la política nacional en la materia tiene un impacto positivo para alcanzar la igualdad.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en la fracción VII del artículo 123 del apartado A, señala: para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. Con base en este artículo es necesario realizar diversas reformas a los ordenamientos legales estatales.

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

Si bien, la Ley de Presupuesto de Egresos, Contabilidad Gubernamental y Gasto Público del Estado de Chihuahua contempla, en la fracción I del artículo 74, el principio de igualdad en materia de remuneraciones para que ésta se determine sin discriminación por ningún motivo incluido el género, es necesario que el principio, para las y los trabajadores del estado, se incluya a nivel constitucional y que marque un piso parejo para todas las y los servidores públicos de todos los poderes del estado, así como organismos autónomos, fideicomisos, etc.

La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, misma que establece las bases de la organización de dicho poder, contiene señalamientos expresos sobre las atribuciones de la Secretaría de Hacienda respecto a los sueldos y tabuladores de las personas en el servicio público, por lo que se adiciona que será responsabilidad de esta dependencia hacer cumplir el principio de igualdad en materia de remuneraciones.

Por otra parte, es necesario contribuir con la generación de acciones para garantizar la igualdad en los centros de trabajo del Estado, por lo que se propone que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social desarrollé e implemente dichas acciones, así como vigilar las mismas para su aplicación.

Finalmente en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua se propone incorporar como lineamiento para la política en la materia, el implementar acciones para garantizar la igualdad económica, laboral y salarial; esta adición resultará de vital importancia puesto que se combatirán las causas de la discriminación estructural como se han ido mencionando a lo largo de la presente, donde se contemple la distribución de las tareas de cuidado y trabajo no remunerado para que las mujeres tengan acceso a más y mejores empleos que contribuyan a su desarrollo personal y profesional.

Los impactos duraderos de los roles de género tradicionales y restrictivos son responsables de crear y mantener desigualdades

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

salariales. Los estereotipos de género alejan a las mujeres de ocupaciones que tradicionalmente han estado dominadas por los hombres y las empujan hacia trabajos centrados en el cuidado.

La penalización por maternidad es otra razón de la brecha salarial. En promedio, las madres que trabajan ganan menos que las que no son madres, y la disparidad aumenta a medida que aumenta el número de hijos que tiene una mujer. Los salarios más bajos para las madres pueden estar relacionados con la reducción del tiempo de trabajo, el empleo en trabajos más favorables a la familia que tienden a ser peor pagados, decisiones de contratación y promoción que penalizan las carreras de las madres y la falta de programas para apoyar el regreso de las mujeres al trabajo después de un tiempo.

Además, las prácticas de contratación discriminatorias y las decisiones de ascenso que impiden que las mujeres obtengan roles de liderazgo mantienen la brecha-

Otra causa clave de la persistencia de las brechas salariales de género es la excesiva representación de las mujeres en el trabajo no remunerado además del empleo remunerado. Las mujeres realizan tres veces más trabajo doméstico y de cuidados que los hombres a nivel mundial. Esto incluye tareas domésticas como cocinar, limpiar, y cuidar a los niños y a los ancianos.

La brecha salarial no sólo afecta a la experiencia cotidiana de las mujeres. La cantidad de dinero que uno gana a lo largo de su vida se correlaciona directamente con los resultados financieros durante la jubilación. Las mujeres se jubilan con porcentajes menores que los hombres en promedio.

Todas estas son causas del llamado "suelo pegajoso": una serie de circunstancias que provocan que las mujeres se mantengan en los puestos jerárquicos bajos y medios. Esto por segregación del mercado

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

laboral en lo "femenino" y lo "masculino", en el acoso social y psicológico, y en la incompatibilidad de la vida privada y pública.

Respecto a todos estos temas, existe un compromiso de este Congreso por trabajar en aras de la igualdad, parte de ello es la iniciativa propuesta por la Dip. Magdalena Rentería para reformar la Constitución Política del Estado para incorporar la igualdad salarial, misma que fue presentada el 12 de mayo de 2022, así como el acuerdo propuesto por la Dip. Adriana Terrazas y acompañado por una servidora para que los 3 poderes del Estado revisarán sus tabuladores y generarán acciones con el fin de disminuir la brecha salarial.

Como hemos observado, existe un gran interés internacional y nacional por avanzar en el tema, desde el estado de Chihuahua, no se deben escatimar esfuerzos por alcanzar esta meta, en un territorio donde los feminicidios y la violencia en razón de género prevalece, acciones para privilegiar el empoderamiento económico y la igualdad deben ser fundamentales en la generación de políticas públicas."

IV.- Con fecha 20 de mayo del año 2024, el Diputado Omar Bazán Flores integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó Iniciativa con carácter de Decreto, a fin de adicionar una fracción VIII, al artículo 12 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, con la finalidad de adoptar las medidas y acciones para garantizar el derecho a la igualdad salarial..

V.- La Presidencia del H. Congreso del Estado, en uso de las facultades que le confiere el artículo 75, fracción XIII de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, el día 31 de mayo del año 2024, tuvo a bien turnar a quienes

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

integramos esta Comisión de Igualdad la Iniciativa de mérito, a efecto de proceder a su estudio, análisis y elaboración del correspondiente dictamen.

VI.- La exposición de motivos de la iniciativa en comento, se sustenta esencialmente en los siguientes argumentos:

“La igualdad de género es un principio fundamental en cualquier sociedad que aspire a la justicia y la equidad. Sin embargo, a pesar de los avances en la lucha por los derechos de las mujeres, la brecha salarial de género sigue siendo una realidad persistente en muchos lugares del mundo. Esta disparidad no solo es injusta en sí misma, sino que también tiene consecuencias negativas para las mujeres, las familias y la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, es imperativo adoptar medidas y acciones concretas para garantizar el derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como para promover la plena integración laboral y económica de las mujeres.

Una de las razones fundamentales para abordar la brecha salarial de género es el principio de justicia. Es simplemente injusto que las mujeres reciban un salario menor que los hombres por realizar el mismo trabajo o trabajos de igual valor. Esta inequidad socava la dignidad y el valor del trabajo de las mujeres, y perpetúa un sistema que favorece a un género sobre otro. La igualdad salarial es un imperativo ético que refleja el valor intrínseco de cada individuo, independientemente de su género.

Además de ser una cuestión de justicia, la igualdad salarial también es crucial para el desarrollo económico y social. Cuando las mujeres reciben un salario justo por su trabajo, tienen más recursos para invertir en ellas mismas, en sus familias y en sus comunidades. Esto conduce a un mayor empoderamiento económico de las mujeres, a una reducción de la pobreza y a un aumento del bienestar general. La

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

plena participación de las mujeres en el mercado laboral es esencial para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible y construir sociedades más prósperas y equitativas.

Para lograr la igualdad salarial y la plena integración laboral de las mujeres, es necesario adoptar una serie de medidas y acciones concretas. En primer lugar, es fundamental eliminar la discriminación de género en el lugar de trabajo y en todas las esferas de la sociedad. Esto incluye abordar los estereotipos de género, promover la igualdad de oportunidades y garantizar que las mujeres tengan acceso a los mismos empleos y oportunidades de desarrollo profesional que los hombres.

Además, es importante apoyar la conciliación entre la vida laboral y familiar, proporcionando medidas como el cuidado infantil asequible y el permiso parental remunerado. Esto permite a las mujeres participar plenamente en el mercado laboral sin tener que sacrificar su vida personal y familiar. Asimismo, es crucial promover el acceso de las mujeres a la educación y la capacitación en todos los niveles, especialmente en áreas donde tradicionalmente han estado subrepresentadas, como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM).

Otra medida importante es promover la transparencia salarial en las empresas, lo que implica divulgar información sobre los salarios y los criterios utilizados para determinarlos. Esto permite identificar y abordar posibles disparidades salariales de género y garantizar que las mujeres reciban un salario justo por su trabajo.

Algunas acciones que pueden implementarse para lograr este objetivo y promover la plena integración laboral y económica de las mujeres:
Transparencia salarial: Promover la transparencia salarial en las empresas, lo que implica divulgar información sobre los salarios y los criterios utilizados para determinarlos. Esto permite identificar y abordar posibles disparidades salariales de género.

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

Sensibilización y formación: Realizar programas de sensibilización y formación sobre la igualdad de género en el lugar de trabajo, dirigidos tanto a empleadores como a empleados. Estos programas pueden abordar sesgos de género, estereotipos y prácticas discriminatorias que contribuyen a la brecha salarial.

Promoción de la participación femenina: Fomentar la participación de las mujeres en sectores y ocupaciones tradicionalmente dominados por hombres, así como en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Esto puede lograrse mediante políticas de igualdad de oportunidades, programas de mentoría y capacitación específica.

Apoyo a la conciliación laboral y familiar: Implementar medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, guarderías en el lugar de trabajo y políticas de licencia parental equitativas. Esto permite a las mujeres participar plenamente en el mercado laboral sin tener que sacrificar su vida personal y familiar.

Acceso a la educación y capacitación: Garantizar el acceso igualitario de las mujeres a la educación y la capacitación en todos los niveles, incluyendo áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y habilidades laborales demandadas en el mercado.

Incentivos y reconocimiento: Establecer incentivos para las empresas que promuevan la igualdad salarial y la integración laboral de las mujeres, así como reconocer y premiar las buenas prácticas en este ámbito.

Monitoreo y evaluación: Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para medir el progreso hacia la igualdad salarial y la integración laboral de las mujeres, y ajustar las políticas y medidas según sea necesario.

Las mujeres chihuahuenses perciben un salario mensual promedio de 6 mil 739 pesos; mientras que los hombres ganan 8 mil 651 pesos, lo que

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

representa una brecha de ingreso del 22.1% entre hombres y mujeres que habitan en el estado de Chihuahua, de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en la que se detalla que el 67.9% de las trabajadoras reciben entre uno y tres salarios mínimos. El 61% de las mujeres trabaja en ocupaciones no remuneradas, como actividades dentro del hogar, en voluntariado, y otras similares.

Así mismo, en el apartado sobre los profesionistas ocupados, refiere que, en el reporte del primer trimestre de 2022 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en el estado de Chihuahua contabilizaba a 300 mil 492, de los cuales, el 46.5% son mujeres. En otros instrumentos de medición, se menciona que la población económica del Municipio de Chihuahua se divide en un 56.8% de trabajadoras mujeres y 78.27% en caso de los hombres, de cada 100 personas mayores de 15 años, de acuerdo al INEGI.

En una versión más actualizada de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, detalla que el 63.7% es económicamente activa, en la que el género masculino sigue siendo predominante, con la participación de 56.2% hombres y 43.8% de mujeres.

Al desglosar el tipo de giro laboral en el que se desenvuelven las mujeres, se mencionó que se dedican mayormente a la prestación de servicios con un 55.1%, 21.8% al comercio, 21.6% a la industria manufacturera y un 1.1% a la construcción. Mientras que un 28% se dedica al trabajo informal.

Sobre el tema de trabajo no remunerado, explica que las mujeres mayores de 12 años asumen el 73.3% del trabajo no remunerado de los hogares. Estos trabajos representaron 6.4 miles de millones de pesos, lo que equivale al 27.6% del producto interno bruto del año.

Así mismo, las mujeres aportaron 2.7 veces más que los hombres en labores como alimentación, limpieza, y mantenimiento de la vivienda,

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

limpieza de ropa y calzado, compras y administración, cuidado y apoyo.

La Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo de 2019, dice que las mujeres trabajan 6.2 horas más que los hombres, considerando el trabajo remunerado y el no remunerado. Además, ellas invierten 30.8 horas a la semana en estas actividades; con una marcada diferencia, respecto a los hombres, quienes invierten 11.6 horas; es decir, que las mujeres invierten casi el triple de tiempo que los hombres en las labores domésticas.

La dinámica de las mujeres, en la mayoría de los casos incluye ser madres, por lo que la situación de las mujeres cuidadoras, que además tienen un empleo remunerado, se agrava por la falta de acceso a servicios de guarderías infantiles, de acuerdo a datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, muestra que 79.9% de las mujeres ocupadas en México, no cuenta con acceso a servicio de guardería para sus hijas e hijos; de las cuáles, la mayor incidencia es en las madres trabajadoras del campo con el 96.4%; de servicios personales con 93.9%; y las comerciantes con 87.9%.

En conclusión, garantizar la igualdad salarial entre mujeres y hombres y promover la plena integración laboral y económica de las mujeres es un imperativo moral y una condición indispensable para alcanzar un desarrollo sostenible e inclusivo. Para lograr este objetivo, es necesario adoptar medidas y acciones concretas en todas las esferas de la sociedad, desde el lugar de trabajo hasta las políticas gubernamentales. Solo entonces podremos construir un mundo donde cada persona, independientemente de su género, tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial."

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

VII.- Ahora bien, al entrar al estudio y análisis de las iniciativas en comento, quienes integramos la Comisión de Igualdad, formulamos las siguientes:

CONSIDERACIONES

I.- El H. Congreso del Estado, a través de esta Comisión de Dictamen Legislativo, es competente para conocer y resolver sobre los asuntos descritos en el apartado de antecedentes.

II.- Con la presente iniciativa, se pretenden reformar diversos ordenamientos locales, a fin de promover la igualdad salarial, y contribuir a la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

III.- El Trabajo es la principal vía por la cual las personas pueden obtener recursos y con ello autonomía. Esta condición es la que determina su estatus socioeconómico y su grado de independencia y libertad. Lamentablemente, que las mujeres ganen menos que los hombres, es una tendencia generalizada en todo el mundo. De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con base en el promedio mundial, las mujeres ganan 77 centavos por cada dólar que gana un hombre.

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

La propia ONU, define como brecha salarial al "porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres."

Este fenómeno es sin duda, uno de los principales factores que se relacionan con la desigualdad laboral entre hombres y mujeres.

IV.- El Estado Mexicano, ha ratificado convenios internacionales para garantizar condiciones de igualdad de salarios, como el Convenio N°. 100 sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina ratificado en 1951, el Convenio N°. 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación ratificado en 1958, el Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares de 1981, el Convenio sobre la protección de la maternidad de 2000 y, por último, el Convenio N°. 103 sobre la protección de la maternidad de 1952.

Cabe destacar que la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹, que en su artículo 11 señala "... *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos*".

¹ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

En este sentido, estimamos conveniente mencionar las Recomendaciones que realiza el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer al Estado Mexicano en la materia de análisis de la presente iniciativa, mismas que a continuación se transcriben:

"39. El Comité acoge con satisfacción los esfuerzos que se están realizando para promover la integración de la mujer en el mercado de trabajo, como las reformas de la Ley Federal del Trabajo. Sin embargo, le preocupa:

a) La escasa participación económica de las mujeres en el Estado parte (el 44% frente al 78% de los hombres);

b) La persistente disparidad salarial por razón de género (el 5,8% in 2017) tanto en el sector público como en el privado;

El comité recomienda al Estado parte que:

b) Aplique el principio de la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con el Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100) de la OIT e intensifique sus esfuerzos para reducir y cerrar la brecha salarial por razón de género, entre otras cosas adoptando nuevas medidas como los métodos analíticos de clasificación y evaluación de

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

puestos neutros en cuanto al género, y la realización periódica de encuestas sobre remuneraciones;²"

Como refieren las anteriores recomendaciones, a pesar de la existencia de estas normas jurídicas y de los Convenios mencionados, mismos en los que México es parte y donde se proclama la igualdad salarial entre mujeres y hombres por un trabajo igual, la realidad es que en el mercado laboral no se cumple a cabalidad con esta disposición.

Por ejemplo, el salario promedio mensual de las mujeres en la ciudad de Chihuahua, cerró en julio de 2023, en 14 mil 127 pesos; en tanto que el salario promedio al mes de los hombres ascendió a 17 mil 382 pesos, es decir, existe una brecha salarial del 18.7 por ciento. Esto es, por cada 100 pesos que recibe un hombre por su trabajo al mes, una mujer chihuahuense recibe 81 pesos.

Esto colocó a la capital del Estado como la tercera ciudad del país con mayor brecha de desigualdad salarial por género; el primer lugar fue para Aguascalientes, con una brecha del 20.9%, y el segundo lugar para Saltillo

² http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos/download/CEDAW_C_MEX_CO_7_8_esp.pdf

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/22/2024

con un 18.9%, de acuerdo a datos del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).³

V.- A nivel nacional, se atiende al principio de igualdad salarial en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual señala en su artículo 123, apartado A, fracción VII:

"Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad".

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 86 señala lo siguiente:

"A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual."

Por otro lado, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en el artículo 6 define la violencia económica como:

"Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así

³ <https://www.elheraldodechihuahua.com.mx/finanzas/chihuahua-es-la-tercera-ciudad-del-pais-con-la-mayor-brecha-salarial-por-genero-10530507.html>

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;"

De los artículos anteriormente transcritos, se desprenden dos ideas principales: la primera es que se debe vigilar que la igualdad salarial sea una realidad para eliminar las diferencias que puedan existir en algunos centros de trabajo; y la segunda es que se constituye como violencia económica, el actuar de no otorgar el mismo salario a hombres y mujeres por las mismas actividades en un mismo centro de trabajo.

VI.- Una vez señalados los preceptos normativos internacionales, y nacionales inherentes a las iniciativas en estudio, corresponde concretar las propuestas de reforma que nos atañen, las cuales, consiste en:

Primero: reformar la Constitución Política del Estado de Chihuahua, para establecer respecto de las relaciones laborales de los servidores públicos del Estado que, "para trabajo igual debe corresponder remuneración igual, sin tener en cuenta el sexo o el género de la persona."

Segundo: reformar la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, respecto de adicionar obligaciones a la Secretaría de Hacienda, así como a la de Trabajo y Previsión Social, para garantizar el principio de igualdad salarial; diseñar e implementar acciones en la materia;

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

e identificar factores internos y externos sobre las brechas de género en los centros de trabajo.

Tercero: reformar la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua para adicionar como lineamiento de la política en materia de igualdad, "el implementar acciones para garantizar la igualdad económica, laboral y salarial contribuyendo a disminuir la brecha de género."

Cuarto: reformar la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, a fin de que el Ejecutivo del Estado adopte *"las medidas necesarias e implemente las acciones que se requieran para garantizar el derecho a la igualdad salarial entre mujeres y hombres, así como aquellas que sean indispensable para coadyuvar a la integración laboral y económica plena de las mujeres."*

Respecto de la propuesta de reforma a la Constitución Política, no cabe más que señalar, que es acorde a lo establecido por el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); así como con el artículo 123, apartado A, fracción VII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 86 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo contenido fue insertado en las consideraciones previas a este apartado.

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

En lo que concierne a la propuesta de reforma a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado, para que se atienda al principio de igualdad salarial en las relaciones laborales del personal del servicio público, se estima pertinente, a fin de proporcionar una protección jurídica efectiva a las y los empleados.

En cuanto a, otorgar a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Estado, la obligación de "Realizar estudios y concentrar estadísticas que ayuden a identificar factores internos y externos sobre las brechas de género en los centros de trabajo." Debemos mencionar que, se encuentra prevista de manera general en la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual establece en su artículo 28, la obligación de todos los entes públicos de: "Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos del Estado, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia laboral."

Dicha Ley, en su Título V Capítulo Primero "De la Vigilancia en Materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres", define al Instituto Chihuahuense de las Mujeres como la entidad encargada del seguimiento, evaluación y monitoreo de la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado (art. 40), el cual cuenta con un sistema de información para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

públicas aplicadas en esta materia en el Estado (art. 41), dicha vigilancia en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en:

- I. Recibir información sobre medidas y actividades que pongan en marcha los sectores público y privado en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Evaluar el impacto en la sociedad de las políticas y medidas que afecten a los hombres y a las mujeres en materia de igualdad;
- III. Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en materia de igualdad;
- IV. Difundir información sobre los diversos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, y
- V. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de esta Ley.

Por lo que, con base en los preceptos señalados, observamos que la obligación específica propuesta por la iniciadora, se contempla ya como una obligación general en materia de "cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia laboral" que tienen todos los entes públicos, encabezados por el Instituto Chihuahuense de las Mujeres.

Finalmente, tocante a reformar los artículos 12 y 15 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, correspondientes a las obligaciones del Poder Ejecutivo y a la Política en materia de igualdad que se desarrolle en todos los ámbitos del Estado, hacemos referencia a la fracción I del mismo artículo

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

15, la cual establece que la Política en materia de igualdad, deberá considerar *"Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida"* dentro del que se encuentra el ámbito laboral y por ende, la igualdad salarial. Sin embargo, atendiendo al sentido social de la iniciativa, se procedió a impactar la reforma en el artículo 27 del mismo ordenamiento, referente a la política de igualdad entre mujeres y hombres en la vida económica.

VII.- En cuanto a la participación ciudadana a través del micrositio "Buzón Legislativo Ciudadano" de la página web oficial de este H. Congreso, hacemos constar que no se registró comentario alguno para efectos del presente Dictamen.

Por lo anteriormente expuesto, toda vez que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres sólo se podrá superar si se llevan a cabo avances continuados y sostenibles en lo que se refiere a la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad en general, quienes integramos la Comisión de Igualdad, nos permitimos someter a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado el siguiente proyecto de:

DECRETO

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

ARTÍCULO PRIMERO.- Se **REFORMA** el artículo 165 bis, párrafo primero, de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 165 bis. Todo el personal del servicio público del Estado, de los municipios, de sus entidades y dependencias, así como de sus administraciones paraestatales y paramunicipales, fideicomisos públicos, instituciones y organismos autónomos, y cualquier otro ente público, **recibirá** una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser proporcional a sus responsabilidades. **A igual trabajo, desempeñado en puesto, jornada y condiciones también iguales, corresponde, con independencia de su denominación, igual salario, sin distinción de género.**

...

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se **REFORMAN** los artículos 26, fracción XXXVI; y 33, fracciones XXII y XXIII; y se **ADICIONA** al artículo 33, la fracción XXIV; de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo del Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:

ARTÍCULO 26. ...

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

I. a XXXV. ...

XXXVI. Revisar las solicitudes de incremento salarial y de prestaciones **del personal del servicio público** del Gobierno del Estado, **observando el principio de igualdad salarial** y atendiendo en su caso las negociaciones con las organizaciones sindicales; **así como** suscribir los acuerdos que impliquen responsabilidades económicas a cargo del Estado;

XXXVII. a LVI. ...

ARTÍCULO 33. ...

I. a XXI. ...

XXII. Coordinar, supervisar y evaluar las actividades y resultados de las entidades sectorizadas a la Secretaría;

XXIII. **Diseñar e implementar programas y acciones tendientes a promover, difundir y fomentar la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo de los sectores público, privado y social; y**

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

XXIV. Las demás que le atribuyan expresamente las leyes, los reglamentos y demás disposiciones normativas.

ARTÍCULO TERCERO.- Se **REFORMA** el artículo 27, fracción II; y se **ADICIONAN** al artículo 27, las fracciones IV y V; de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 27. ...

- I. ...
- II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica.
- III. ...
- IV. **Eradicación de la brecha salarial de género.**
- V. **Fomento de acciones que coadyuven a la integración laboral y económica plena de las mujeres.**

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

T R A N S I T O R I O S

ARTÍCULO PRIMERO.- En atención a lo que dispone el artículo 202 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Chihuahua, envíese copia de la iniciativa, del dictamen y del Diario de los Debates del Congreso del Estado, a los Ayuntamientos de los sesenta y siete Municipios que integran la Entidad y, en su oportunidad, hágase por el Congreso del Estado o por la Diputación Permanente, en su caso, el cómputo de los votos de los Ayuntamientos y la declaración de haber sido aprobada la reforma a la Constitución del Estado.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado.

ECONÓMICO.- Aprobado que sea, tórnese a la Secretaría para que elabore la Minuta de Decreto en los términos en que deba publicarse.

Dado en el Recinto Oficial del Poder Legislativo, en la Ciudad de Chihuahua, Chihuahua, a los diez días del mes de julio del año dos mil veinticuatro.

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024



ASÍ LO APROBÓ LA COMISIÓN DE IGUALDAD, EN REUNIÓN DE FECHA VEINTIUNO DE JUNIO DE DOS MIL VEINTICUATRO.

POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. IVÓN SALAZAR MORALES PRESIDENTA			
	DIP. MARÍA ANTONIETA PÉREZ REYES SECRETARIA			
	DIP. MARISELA TERRAZAS MUÑOZ VOCAL			
	DIP. Jael ARGÜELLES DÍAZ VOCAL			
	DIP. ANA GEORGINA ZAPATA LUCERO VOCAL			

**Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA**

DCI/22/2024

	DIP. ROSA ISELA MARTÍNEZ DÍAZ VOCAL			
	DIP. LETICIA ORTEGA MÁYNEZ VOCAL			

Nota: La presente hoja de firmas corresponde al Dictamen de la Comisión de Igualdad, que recae en las iniciativas identificadas con los números 2255 y 2856.