

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

H. CONGRESO DEL ESTADO
PRESENTE.-

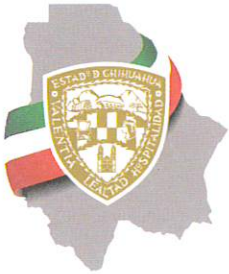
DECRETO No.
LXVII/RFLEY/0890/2024 XIII P.E.
UNÁNIME

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 14 de noviembre del año 2023, la Diputada Ana Georgina Zapata Lucero, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó Iniciativa con carácter de Decreto, a efecto de adicionar una fracción XIII al artículo 28 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, para promover acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano.

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 16 de noviembre del año 2023, tuvo a bien turnar a quienes



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 conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una línea de trabajo que se impulsa como parte de las políticas de igualdad con el propósito de transformar la desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado socialmente asignado a las mujeres.

Las políticas de conciliación vida familiar-laboral se definen como aquellas que ayudan a equilibrar tanto la vida laboral como la familiar. Generalmente brindan tres tipos de recursos esenciales que necesitan los padres y los cuidadores de niños pequeños: tiempo, finanzas y servicios.

La conciliación se impulsa mediante acciones que, desde el sector privado, coadyuven a que las personas puedan erradicar las tensiones entre el trabajo, la vida personal y familiar, a través por ejemplo de: horarios mixtos, compactados o flexibles, guarderías, lactarios, permisos de maternidad, paternidad o redes de cuidado comunitario o en la que se corresponsabilicen el sector público y privado, entre otras.

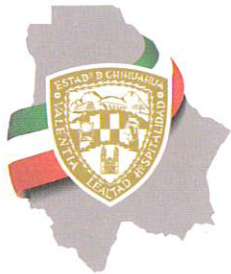
UNICEF considera ciertos grupos de políticas que permiten a las familias acceder a tiempo, recursos y servicios en el ámbito laboral; Licencias remuneradas (maternidad, paternidad, parentales), Garantizan a madres y padres un tiempo adecuado que les permita crear vínculos de apego con sus hijas e hijos, — biológicos o adoptados—, para satisfacer sus necesidades



críticas en salud, nutrición y desarrollo; Modalidades de trabajo flexibles, Las modalidades de trabajo flexibles dan a los trabajadores la libertad de decidir cuándo y dónde llevar a cabo sus responsabilidades laborales. Dado que las necesidades de los padres trabajadores pueden ser muy variadas, contar con distintas modalidades de trabajo flexibles les permite cuidar a sus hijos y a sus familias. Algunas modalidades de trabajo flexibles son el teletrabajo, comprimir la semana laboral o garantizar licencias para que los trabajadores puedan cuidar a familiares enfermos, ancianos o con discapacidad; Apoyo a la lactancia, Busca asegurar una lactancia materna exclusiva durante seis meses y la posibilidad de que las madres puedan mantenerla por el tiempo que elijan; Servicios integrales de cuidado y desarrollo infantil temprano, Procuran garantizar que todas las niñas y niños tengan acceso a servicios de cuidado y desarrollo infantil temprano que sean asequibles y de calidad; Transferencias monetarias a las familias, Buscan que las regulaciones aseguren salarios dignos e incluyan programas de transferencias monetarias para las familias de niñas y niños pequeños, así como la definición de salarios mínimos calculados en función de las necesidades de los trabajadores y sus familias; Crianza cariñosa, sensible y libre de violencia, Los programas de orientación parental no solo pueden mejorar las habilidades de madres, padres y cuidadores en materia de crianza, sino que también contribuyen a reducir la prevalencia de prácticas de disciplina violenta y maltrato infantil.

La primera infancia es una etapa clave en la vida de las personas. Es una fase de enorme potencial de desarrollo, si cuenta con las condiciones y acompañamiento adecuados, así como un período particularmente sensible a las influencias provenientes de los cuidadores y del contexto.

En ese sentido, priorizar las políticas de conciliación vida familiar-laboral que beneficien a esta población es de gran importancia.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

La evidencia ha demostrado que este tipo de políticas en el desarrollo de la primera infancia reduce las brechas de desigualdad, rompe el ciclo intergeneracional de la pobreza, promueve mayor equidad de género y constituye una inversión con elevados niveles de retorno en el desarrollo humano y económico de los países.

Además, las licencias por maternidad y paternidad, los descansos para la lactancia, los servicios de cuidado y educación, las transferencias monetarias a las familias con hijas e hijos y las prácticas de crianza positiva aportan beneficios más allá del desarrollo infantil. También contribuyen con la equidad de género, la promoción de sociedades más cohesionadas y la mayor capacidad del sector privado para atraer, motivar, retener y aumentar la productividad de sus trabajadores.

La conciliación personal, familiar y laboral garantiza: Que padres y madres puedan acceder al mercado de trabajo y permanecer en él sin que su situación familiar sea un elemento que afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo o al acceso a puestos de responsabilidad. Que los hijos e hijas puedan ser cuidados y educados por sus progenitores. Que las personas dependientes puedan ser atendidas por sus familias cuando ellas así lo deseen y sea posible atenderlas.

La conciliación personal, familiar y laboral facilita que cualquier persona trabajadora pueda mantener al mismo tiempo una carrera profesional plena y a la vez ejercer su derecho al cuidado de su familia, el desarrollo de su personalidad, su formación o el disfrute de su ocio y tiempo libre.

Tradicionalmente, las mujeres dedican una gran parte de las horas del día a las actividades domésticas y de cuidados no remunerados, lo que provoca una disminución o anulación de la probabilidad de tener tiempo para un trabajo remunerado, de



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

tal forma que, tienen que elegir ocupaciones de media jornada que se traducen en menores ingresos, una oferta más reducida de espacios donde laborar y con ello, aumenta la posibilidad de insertarse en actividades del sector informal sin acceso a prestaciones sociales. Al observar a la población que destina tiempo al cuidado y/o a los quehaceres del hogar, son las mujeres que presentan mayores porcentajes de pobreza, esto se profundiza cuando destinan cuatro o más horas al día a estas actividades."

IV.- Ahora bien, al entrar al estudio y análisis de la iniciativa 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 el asunto descrito en el apartado de antecedentes.

II.- Con la presente iniciativa, se pretende reformar la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, a fin de promover acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

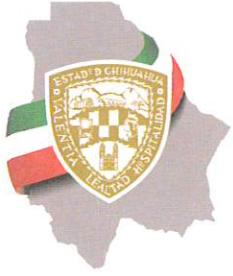
III.- A fin de analizar la importancia de la conciliación entre la vida familiar y laboral, es necesario identificar el marco jurídico internacional que regula las acciones gubernamentales para su protección.

En este sentido, tenemos que el **Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares**,¹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se aplica a "los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo [... y ...] también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén", designados en el convenio como "trabajadores con responsabilidades familiares" (artículo 1).

El Convenio, en su artículo 3, establece que: "Cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales."

En su artículo 8, además, protege a las y los trabajadores con relación a la permanencia en el empleo, al estipular que: "la responsabilidad familiar no

¹ https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo."

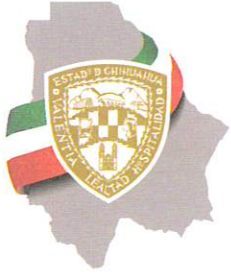
En esta misma línea normativa, la misma OIT, en su **Resolución relativa a la igualdad de género como eje de trabajo decente** (Conferencia Internacional del Trabajo, 2009),² reconoce que las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral deben dirigirse tanto a hombres como mujeres.

Por su parte, la **Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer** (CEDAW)³ insta a los Estados a que adopten medidas para asegurar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, entre las que se encuentra: *"permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública"*.

2

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf

³ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>



Otros instrumentos que han emitido recomendaciones similares han sido la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**,⁴ la cual tiene en sus objetivos estratégicos la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres respecto al trabajo y la familia.

En la **Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe**,⁵ organizada por la División de Asuntos de Género de la CEPAL, se señaló la importancia de adoptar diversas medidas de corresponsabilidad para la vida familiar y laboral, aplicadas por igual a hombres y mujeres, instando a los Estados a formular y aplicar políticas que fomenten la responsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito familiar.

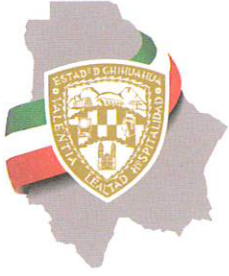
De la misma manera, en el **Consenso de Brasilia**⁶ se propusieron medidas para promover la autonomía económica de las mujeres y la igualdad de género en la esfera laboral, entre dichas medidas se encuentra la corresponsabilidad de los cuidados entre mujeres y hombres, por lo cual se deben de establecer o ampliar las licencias parentales y otros permisos relacionados con el cuidado de hijas e hijos.

4

https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/CSW/BPA_S_Final_WEB.pdf

⁵ <https://www.cepal.org/es/eventos/decima-conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>

⁶ https://www.cepal.org/notas/66/documentos/ConsensoBrasilia_ESP.pdf



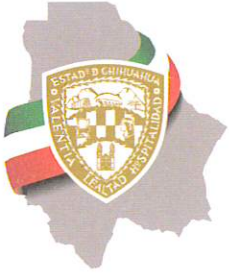
Finalmente, en el **Protocolo de San Salvador**,⁷ se encuentran los acuerdos celebrados por las Conferencias regionales sobre la Mujer, en donde pueden destacarse aquellos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres como es el siguiente: *"Reconocer el cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por hombres y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el Estado, adoptando medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía"*.⁸

IV.- Con relación a los compromisos adquiridos en la esfera internacional, el Estado Mexicano ha regulado en la **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**⁹ que, para alcanzar la igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales, las autoridades correspondientes *"promoverán campañas nacionales de concientización para mujeres y*

⁷ <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

⁸ <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/f2da6dad-b9f7-423f-b27b-17c28244ff16/content>

⁹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

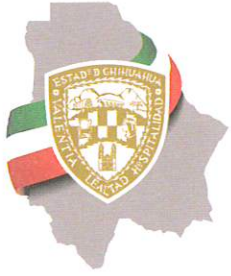


hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos."

En este mismo sentido, la Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar: *"El establecimiento de medidas que aseguren la corresponsabilidad en el trabajo y la vida personal y familiar de las mujeres y hombres."*

V.- Una vez señalados los preceptos normativos internacionales, y nacionales inherentes a la iniciativa en estudio, corresponde concretar la propuesta de reforma que nos atañe, la cual, consiste en adicionar una obligación a los entes públicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, a fin de que promuevan *"acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano."*

Conviene pues, atender al concepto de "Conciliación", en sentido estricto, se refiere a la compatibilización de los tiempos dedicados a la familia y al trabajo. Pero en un sentido amplio, hace referencia al desarrollo pleno de las personas en el ámbito del trabajo, afectivo, familiar, personal, de ocio, estudio e investigación, y a disponer de tiempo para uno mismo.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

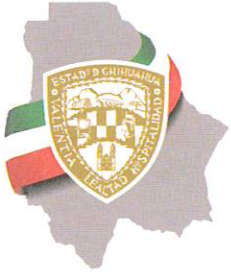
Conciliar, significa, por tanto, mantener el equilibrio en las diferentes dimensiones de la vida con el fin de mejorar el bienestar, la salud y la capacidad de trabajo personal.

Así pues, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es uno de los focos de atención al hablar de calidad de vida de las personas trabajadoras. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, esta conciliación, requiere de una serie de acciones, como lo son:

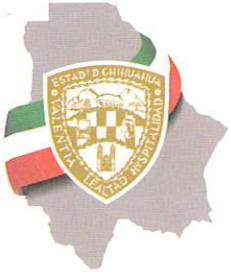
- ▶ El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes.
- ▶ La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.



- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida. y,
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, hogar y el trabajo.

Respecto al papel del Estado en la materia, tenemos, por ejemplo, que la propia Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece como obligación del Consejo Consultivo del Instituto Chihuahuense de las Mujeres el "fomentar acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de conciliación de la vida personal, laboral y familiar y establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia sin menoscabo del pleno desarrollo humano." Sin embargo, tal como lo plantea la iniciadora, es una tarea que sin duda corresponde a todos los entes públicos, en una corresponsabilidad interinstitucional, a fin de desarrollar diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar la armonía entre los intereses y las necesidades de todas las personas.

VI.- 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.



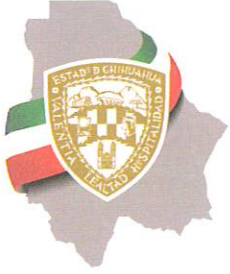
Por lo anteriormente expuesto, toda vez que la conciliación constituye una condición básica para abordar la igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales, quienes integramos la Comisión de Igualdad, nos permitimos someter a la consideración de este Alto Cuerpo Colegiado el siguiente proyecto de:

DECRETO

ARTÍCULO ÚNICO.- Se **REFORMA** el artículo 28, fracción XI; y se **ADICIONA** al artículo 28, la fracción XIII, de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 28. ...

- I. a X. ...
- XI. Garantizar el derecho a la denuncia por violación a la presente Ley en el ámbito laboral y económico;
- XII. ...



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

- XIII. Promover y difundir acciones encaminadas al reconocimiento progresivo del derecho de las personas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; así como a establecer los medios y mecanismos tendientes a la convivencia igualitaria, el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia; sin menoscabo del pleno desarrollo humano y promoción profesional.

TRANSITORIO

ARTÍCULO ÚNICO.- 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 ____ días del mes de ____ del año dos mil veinticuatro.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

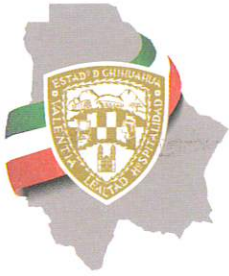
Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

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

POR LA COMISIÓN DE IGUALDAD



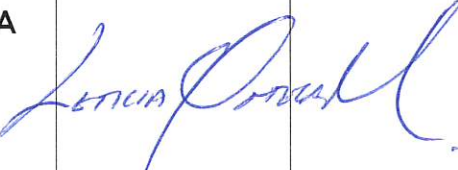
	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	DIP. IVÓN SALAZAR MORALES PRESIDENTA	<i>Ivón Salazar Morales</i>		
	DIP. MARÍA ANTONIETA PÉREZ REYES SECRETARIA	<i>María Antonieta Pérez Reyes</i>		
	DIP. MARISELA TERRAZAS MUÑOZ VOCAL	<i>Marisela Terrazas Muñoz</i>		
	DIP. JAEL ARGÜELLES DÍAZ VOCAL			
	DIP. ANA GEORGINA ZAPATA LUCERO VOCAL			



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

Comisión de Igualdad
LXVII LEGISLATURA

DCI/23/2024

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

Nota: La presente hoja de firmas corresponde al Dictamen de la Comisión de Igualdad, que recae en la iniciativa identificada con el número 2472.