



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

**Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA**

DCI/04/2025

**H. CONGRESO DEL ESTADO
P R E S E N T E.-**

**DECRETO No.
LXVIII/RFLEY/0276/2025 I P.O.
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 25 de marzo del año 2025, las Diputadas y los Diputados integrantes del grupo parlamentario de Morena, presentaron iniciativa con carácter de Decreto, a efecto de reformar la Ley del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, con el propósito de integrar como parte de su objeto la búsqueda de la igualdad sustantiva y la formación con perspectiva de 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 27 de marzo del año 2025, tuvo a bien turnar a las integrantes de la Comisión de Igualdad, la iniciativa de mérito, a efecto de proceder al estudio, análisis y elaboración del correspondiente dictamen.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

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

*"Es fundamental reconocer que la cultura desempeña un papel esencial en los procesos económicos, particularmente en la dinámica de contratación laboral. Las percepciones y estructuras culturales que discriminan o marginan a ciertos grupos, ya sea por raza, género, edad o cualquier otra característica, afectan gravemente la distribución de oportunidades y el acceso a empleos dignos. En este contexto, no solo se deben visibilizar estas prácticas, sino también intervenir en los procesos de selección para garantizar que las políticas de contratación estén alineadas con los principios de igualdad y no discriminación. Abogar por un entorno laboral que valore los méritos y las aptitudes por encima de los prejuicios culturales es un paso hacia un futuro más inclusivo y justo para todos. **Históricamente**, ha sido tajante como influyen las percepciones y dinámicas culturales en los procesos económicos, en especial, en la mecánica empleadora de la fuerza laboral y de la distribución de la riqueza. Innegablemente, existe un impacto de la cultura en el ejercicio de contratación de personal, en especial cuando la cultura discrimina, menosprecia o separa, porque así funciona. Existe una gran discriminación en los procesos de selección de las plantillas laborales, esta discriminación existe por una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de piel, sexo, edad, orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en*



consideración los méritos ni las aptitudes necesarias para el puesto de trabajo de que se trate.

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE EDAD EN EL ÁMBITO LABORAL. EL ANÁLISIS QUE REALICE EL JUZGADOR PUEDE INCLUIR LAS CONDUCTAS DESPLEGADAS EN LA FASE DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL.

A consideración de esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el análisis de las conductas discriminatorias en el ámbito laboral puede abarcar las diferentes fases del trabajo, es decir: el acceso, la contratación, la retribución, las condiciones laborales y la extinción del contrato.

Si bien es cierto que la **primera fase, previa a la contratación, es la más susceptible de consideraciones subjetivas**, también lo es que no puede sostenerse que esta fase está exenta de control bajo el argumento de que la relación laboral no se ha materializado en sentido estricto al no haberse plasmado la aceptación de las condiciones en el contrato de trabajo.

Afirmar lo anterior sería contrario a la obligación que tienen los órganos judiciales de **maximizar la interpretación de los derechos fundamentales** y nos arrojaría a un escenario absurdo en el cual **los aspirantes a un puesto de trabajo se verían despojados de sus**



derechos en el proceso de selección y sólo podrían recobrar dicha protección al momento en el que se transforman en trabajadores.

La prohibición de discriminación en el mercado laboral es un derecho del que gozan los trabajadores o aspirantes, no por el hecho de ser trabajadores, sino por ser personas.

En definitiva, en el momento de la fundación de las relaciones jurídicas, **el supuesto de hecho de la discriminación se cumple cuando un contrato, desde el principio, es ofrecido marginando a determinados grupos de personas**, basándose en los criterios o características excluyentes establecidos en el artículo 1o. constitucional, bien porque el negocio es restringido a determinados interesados basándose en valoraciones inapropiadas, bien porque es ofrecido a determinadas personas bajo condiciones desfavorables o bien porque determinadas personas son excluidas de entrada a la negociación del contrato.

Esta conclusión también se ve reflejada en las previsiones de la Ley Federal del Trabajo, en la cual, desde la reforma del año 2012, se estableció, tanto en las llamadas "obligaciones de los patrones" - artículo 133-, como en las "condiciones de trabajo" -artículo 56-, que los empresarios tienen prohibido negarse a aceptar a un trabajador por razón de su edad, entre muchos otros motivos.

Por último, debe señalarse que la **fase de reclutamiento y selección incluye todos los procedimientos que permiten captar a las personas potencialmente adecuadas para desempeñar un puesto de trabajo**, los cuales pueden ir desde **las ofertas que se publicitan en los medios**



de comunicación hasta aquellas que se realizan al interior de la empresa o lugar de trabajo.

Esta tesis es fundamental porque establece que la discriminación por edad no solo ocurre dentro de una relación laboral formal, sino también en el proceso previo de selección. Esto significa que los derechos de los aspirantes deben ser protegidos desde el inicio, evitando prácticas que excluyan injustamente a ciertos grupos de la población. Además, refuerza la obligación de los órganos judiciales de garantizar una interpretación amplia de los derechos fundamentales, asegurando que el acceso al empleo sea equitativo y libre de sesgos discriminatorios.

Es aquí donde la prioridad de lograr perfiles con perspectiva de género es fundamental, porque es una realidad laboral respetar y fomentar la igualdad, lo cual podemos ver en tesis jurisdiccionales como:

DERECHO HUMANO A LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO. SE ACTUALIZA SU VIOLACIÓN CUANDO LA SALA LABORAL CONVALIDA EL DESPIDO DE UNA MUJER TRABAJADORA QUE APORTA INDICIOS QUE APUNTAN A LA JUSTIFICACIÓN DE SUS AUSENCIAS POR CUIDADOS MATERNOS, Y EL PATRÓN NO LOGRA ACREDITAR QUE LA CAUSA DE SEPARACIÓN ES AJENA A DICHA CIRCUNSTANCIA.

Hechos: *Una trabajadora docente de educación básica de la Secretaría de Educación Pública que fue despedida por faltar a sus*



Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

labores más de 3 veces en un periodo de 30 días naturales demandó su reinstalación; durante el proceso acreditó, indiciariamente, que las inasistencias fueron por procurar la salud de su hija de 9 años de edad, al llevarla a consulta médica a una institución de salud pública. El patrón argumentó que el cese fue justificado, porque incurrió en la causa de separación prevista por el artículo 76 de la Ley General del Servicio Profesional Docente abrogada, vigente al momento de los hechos (faltar más de 3 veces en un periodo de 30 días naturales), y que si bien la institución de salud le expidió constancias por cuidados maternos, éstas no son idóneas para justificar las inasistencias, debido a que conforme al convenio suscrito entre la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, aquéllas se otorgan a las trabajadoras con hijos menores de 6 años. La Sala del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje que conoció del asunto convalidó la causa del cese, al determinar que la constancia de cuidados maternos es insuficiente para demostrar sus ausencias.

Criterio jurídico: Este Tribunal Colegiado de Circuito determina que en los casos en los que la trabajadora aporte indicios para justificar sus ausencias por cuidados maternos, corresponde al patrón la carga de la prueba para demostrar que la causa de separación es ajena a dicha circunstancia pues, de lo contrario, se actualiza un despido injustificado; lo anterior, en cumplimiento al deber de juzgar con perspectiva de género y en atención al principio del interés superior de la niñez.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

Justificación: Lo anterior es así, porque en los casos en los que la trabajadora aporte indicios que justifiquen sus ausencias por cuidados maternos de sus hijos menores de edad, tanto el patrón como la autoridad laboral tienen el deber de examinar la justificación o no de las inasistencias a partir del derecho humano a la no discriminación por razón de género y con base en el interés superior de la niñez, conforme a las tesis de jurisprudencia 1a./J. 22/2016 (10a.) y 2a./J. 113/2019 (10a.), de títulos y subtítulos: "**ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.**" y "**DERECHOS DE LAS NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES. EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR SE ERIGE COMO LA CONSIDERACIÓN PRIMORDIAL QUE DEBE DE ATENDERSE EN CUALQUIER DECISIÓN QUE LES AFECTE.**", de la Primera y de la Segunda Salas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, respectivamente, con el objeto de no afectar a las mujeres desproporcional e injustificadamente con su separación en el empleo, ni con base en una aparente neutralidad que convalide una afectación silenciosa y tácita a causa de una situación de vulnerabilidad derivada del contexto económico, social y cultural en el que se desenvuelven las trabajadoras que tienen un empleo al mismo tiempo que responsabilidades familiares, como el cuidado de los hijos menores de edad. En ese sentido, **la perspectiva de género y el interés superior de la niñez son principios que deben influenciar y condicionar el sentido de aplicación e interpretación del derecho secundario para garantizar la igualdad sustantiva de las trabajadoras**



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

“2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua”

Comisión de Igualdad LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

ante ese tipo de situaciones de desventaja, a la luz de los derechos humanos a la igualdad y no discriminación por razón de género de la trabajadora y de la menor, a la salud, al trabajo y a la estabilidad en el empleo, reconocidos en los artículos 1o., 4o., 5o. y 123, apartado A, fracción XXII, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 1, 2 y 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

Conforme a lo anterior, si no preparamos a las y los chihuahuenses a integrarse a un mercado laboral con perspectiva de género, estamos fomentando diversas formas de violencia y discriminación en razón de género, pues las prácticas discriminatorias son diarias y es nuestra labor erradicarlas.

Encontrar trabajo es mucho más difícil para una mujer que para un hombre, esto es un hecho que ha pasado desde tiempos inmemoriales, por lo que el sector femenino de la población se encuentra en una clara desventaja respecto del masculino, según la organización internacional del trabajo el índice actual de participación de las mujeres en la población activa en el mundo se aproxima al 49%. En cambio, el de los hombres es del 75%. Por lo tanto, existe una diferencia de casi 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, la disparidad supera los 50 puntos porcentuales. "

El ICATECH juega un papel clave en la capacitación de los chihuahuenses, no solo desde el punto de vista técnico, sino también



Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

promoviendo una cultura laboral que rechace la discriminación. Esta iniciativa busca que todas las personas, independientemente de su género, edad u origen, tengan la misma oportunidad de acceder a un empleo digno, sin que existan barreras invisibles que les impidan desarrollarse plenamente. El mercado laboral debe ser reflejo de la sociedad que aspiramos a construir, donde la igualdad sustantiva sea una realidad, y para ello, es esencial que los programas de capacitación incluyan una perspectiva de género y una visión inclusiva que respete la diversidad y fomente el respeto a los derechos humanos.

Esto demuestra que actualmente vivimos en un país donde aún no se puede lograr una paridad de género en materia laboral, las mujeres sufren discriminación por el simple hecho de ser mujeres, y no todas las empresas ni reclutadores de estas tienen una capacitación en perspectiva de género.

Este problema se ve asevera aún más cuando las mujeres se encuentran embarazadas ya que es una realidad que el empleador las sitúe en una situación desfavorable por el simple hecho de estar embarazadas, según datos recientes del INEGI más del 20% de las mexicanas han reportado sufrir algún tipo de discriminación laboral.

Es prioridad, hoy, más que nunca dar prioridad y no dar marcha atrás en la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, es importante



**Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA**

DCI/04/2025

adaptar estos programas para que las personas pertenecientes de grupos vulnerables puedan reincorporarse o en su caso entrar al mundo laboral.

Dichas capacitaciones y programas formativos se deben adaptar para que sean accesibles y adecuados a las necesidades específicas de estos grupos, garantizando así su participación efectiva.

Es importante resaltar que desde 2016 no se ha reformado dicha ley, el mundo cada vez es más voluble, por lo que hay que adaptar al sistema normativo para que a dichos grupos vulnerables se les respete el derecho a poder acceder a un trabajo digno.

Por lo anterior, mediante la presente iniciativa se busca que todas las personas en Chihuahua puedan acceder a una vida con bienestar, autonomía e igualdad. Reconociendo, los esfuerzos actuales, mismos que muchas veces se hacen desde el Instituto en atención a diversos grupos vulnerables, son producto de quienes integran el Instituto, y por tanto, la presente reforma permitirá principios sociales estables que no dependan de intereses, además, el tener objetivos fijos y claros en la ley también hará que sean medibles y exigibles los resultados, los cuales deben cambiar y mejorar la realidad social, recordando que el bienestar de la gente no se mide en fotografías, por el contrario, se mide en autonomía, en el libre ejercicio de derechos y obligaciones,



**Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA**

DCI/04/2025

se mide en igualdad sustantiva, porque nuestra obligación es lograr el bienestar de las y los Chihuahuenses todos los días.

Buscamos construir una sociedad más justa e igualitaria, donde cada persona, sin importar su género, origen o condición, tenga las mismas oportunidades de desarrollarse en el ámbito laboral. La incorporación de la perspectiva de género y la promoción de la inclusión social en el trabajo son pasos esenciales para garantizar que nuestras leyes reflejen los valores de equidad, justicia y respeto por la dignidad humana que todos deseamos. Con esta reforma, avanzamos hacia una sociedad más inclusiva, más próspera y más respetuosa de los derechos humanos.

La igualdad sustantiva debe comenzar desde la educación y capacitación, con el objetivo de eliminar cualquier tipo de discriminación. No podemos permitir que las prácticas discriminatorias continúen afectando a las y los chihuahuenses, especialmente a las mujeres y grupos vulnerables. La reforma propuesta apunta a construir una sociedad más justa e igualitaria, donde cada persona tenga las mismas oportunidades para desarrollarse en el ámbito laboral.

El objetivo de esta iniciativa es garantizar que el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, cuya misión principal es impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo, no solo mejore la calidad de su enseñanza, sino que también integre



Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

como eje rector la construcción de una sociedad más justa. Esto implica no solo responder a las exigencias del mercado laboral, sino también asegurarse de que dicho mercado atienda las necesidades sociales. Al final del día, no somos herramientas de producción, sino personas con derechos y aspiraciones. La igualdad sustantiva debe partir del compromiso de eliminar cualquier forma de desigualdad en la educación, formación y capacitación de las y los chihuahuenses."

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 los asuntos descritos en el apartado de antecedentes.

II.- Del análisis de la presente iniciativa se desprende que la intención de las y los iniciadores, es reformar la Ley del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, con el propósito de integrar como parte de su objeto, la búsqueda de la igualdad sustantiva y la formación con perspectiva de género.

III.- La capacitación para el trabajo, representa una herramienta fundamental para el desarrollo profesional y económico de las personas. Sin



embargo, en la práctica, persisten desigualdades estructurales que afectan principalmente a las mujeres y a los grupos históricamente discriminados. Por ello, es indispensable que las instituciones de formación laboral no solo garanticen el acceso a sus servicios, sino que lo hagan bajo principios de equidad, inclusión y justicia social.

El Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua (ICATECH), es un organismo público descentralizado del Gobierno del Estado, creado para impulsar el desarrollo de las y los chihuahuenses, a través de la capacitación laboral. Fue establecido para promover la formación y capacitación en el trabajo, con el objetivo de mejorar las y los ingresos de los trabajadores, fomentando la innovación y el autoempleo, y coordinar la capacitación en todo el Estado.

IV.- Ahora bien, dentro de los fundamentos constitucionales, internacionales, que se pueden argumentar del análisis de la presente iniciativa se encuentran los siguientes:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos:

- **Artículo 3º:**

Establece que la educación debe contribuir a la mejor convivencia humana, con un enfoque de respeto a los derechos humanos, igualdad sustantiva y perspectiva de género.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

- **Artículo 123**

Garantiza el derecho al trabajo digno y socialmente útil, sin discriminación y con igualdad de oportunidades.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

- **Artículo 3 y 5:**

Reconocen la **igualdad sustantiva** como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce y ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales.

- **Artículo 17:**

Obliga a las instituciones públicas a promover programas de capacitación y educación que eliminen estereotipos de género y prácticas discriminatorias.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

- **Artículos 10 y 11:**

Comprometen al Estado mexicano a eliminar la discriminación contra la mujer en el ámbito educativo y laboral, incluyendo la promoción de la igualdad de oportunidades y la formación profesional.



A nivel estatal, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, y la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Chihuahua, refuerzan esta obligación local, al exigir a todas las instituciones públicas, implementar medidas encaminadas a erradicar la desigualdad y la discriminación.

V.- Por tal motivo, la iniciativa, que se dictamina busca garantizar que el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, cuya misión principal es impartir e impulsar la capacitación formal para el trabajo, sino que también integre como eje rector la construcción de una sociedad más justa.

Por ello, se propone adicionar el artículo 2, del mencionado marco normativo, para fomentar la igualdad de género en las personas capacitandos, así como desarrollar programas que lo garanticen, y en el artículo 15, se pretende adicionar una fracción X, para integrar la perspectiva de género como eje rector y transversal de sus programas de trabajo y actividades institucionales.

VI.- Ahora bien, cabe mencionar que, por acuerdo de las integrantes de la Comisión, en reunión de fecha 9 de junio del presente, se acordó solicitar opinión al Titular del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, sobre la viabilidad de la propuesta en estudio, recibiendo



respuesta con fecha 23 de junio, proponiendo una redacción sobre el articulado correspondiente.

VII.- En razón de lo anterior, quienes integramos esta Comisión coincidimos con la parte iniciadora, sobre las adecuaciones planteadas, ya que están plenamente respaldadas por el marco jurídico estatal, nacional e internacional. Promover la perspectiva de género desde la educación y capacitación no solo es deseable, sino una obligación legal del Estado y sus instituciones, implementando reformas que apunten a erradicar prácticas discriminatorias es un paso fundamental hacia el cumplimiento de los derechos humanos, la igualdad de género y la justicia social.

VIII.- 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 resulta imperante tomar medidas para garantizar los derechos en igualdad de condiciones a todas las personas, 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 **REFORMAN** los artículos 3, fracciones II y XII; 15, párrafo primero, y las fracciones IX y X; y se **ADICIONAN** los artículos 2, la fracción VIII; 3, fracción XIII; 15, la fracción XI; de la Ley del Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Chihuahua, para quedar redactados de la siguiente manera:

ARTÍCULO 2. ...

I. a VII. ...

VIII. Fomentar la igualdad de género en los capacitandos, así como desarrollar programas que la garanticen.

ARTÍCULO 3. ...

I. ...

II. Formular los planes y programas de capacitación o estudio que imparta, previa opinión de la Secretaría de Educación Pública del Poder Ejecutivo Federal, así como las modalidades de capacitación o educativas que garanticen la estructuración de aprendizajes que, **con perspectiva de género**, sean acordes con los requerimientos de la industria y los servicios, para presentarlos a la consideración de la Junta Directiva.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"

**Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA**

DCI/04/2025

III a XI. ...

XII. Formular, con un enfoque prioritario de perspectiva de género, los planes y programas de capacitación o estudio que imparta el Instituto, asegurando que estructuren aprendizajes inclusivos y equitativos. Tales programas deberán ser acordes con los requerimientos de la industria y los servicios, y serán elaborados previa opinión de la Secretaría de Educación Pública del Poder Ejecutivo Federal, para su posterior presentación a la consideración de la Junta Directiva.

XIII. Los demás que sean afines a su naturaleza.

ARTÍCULO 15. La persona titular de la Dirección General tendrá las siguientes facultades y obligaciones:

I. a VIII. ...

IX. Nombrar al personal de apoyo técnico y administrativo que se requiera para el adecuado funcionamiento del Instituto.

X. Integrar la perspectiva de género como eje rector y transversal de sus programas de trabajo y actividades institucionales.

XI. Las demás que le fije la Junta Directiva, dentro de su ámbito de competencia.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

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 once días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2025, Año del Bicentenario de la Primera Constitución del Estado de Chihuahua"

Comisión de Igualdad
LXVIII LEGISLATURA

DCI/04/2025

Así lo aprobó la Comisión de Igualdad, en reunión de fecha 25 de agosto del año dos mil veinticinco.

	INTEGRANTES	A FAVOR	EN CONTRA	ABSTENCIÓN
	Diputada Irlande Dominique Márquez Nolasco Presidenta			
	Diputada Edna Xóchitl Contreras Herrera Secretaria			
	Diputada Joceline Vega Vargas Vocal			Joceline Vega Vargas.
	Diputada Leticia Ortega Máñez Vocal			
	Diputada Rosana Díaz Reyes Vocal			

Nota: La presente hoja de firmas corresponde al Dictamen de la Comisión de Igualdad, que recae en las iniciativas identificadas con los números 724.