



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

PRESENTE. –

Quienes suscribimos, **Jael Argüelles Díaz, Edin Cuauhtémoc Estrada Sotelo, Leticia Ortega Máynez, Benjamín Carrera Chávez, David Óscar Castrejón Rivas, Gustavo de la Rosa Hickerson, Ilse América García Soto, Magdalena Rentería Pérez, María Antonieta Pérez Reyes, Óscar Daniel Avitia Arellanes y Rosana Díaz Reyes**, en nuestro carácter de Diputadas y Diputados de la Sexagésima Séptima Legislatura e integrantes del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, con fundamento en los artículos 64 fracción segunda y 68 fracción primera de la Constitución Política del Estado de Chihuahua; 167 fracción primera y 168 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo; así como los artículos 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, acudimos ante esta Honorable Asamblea a presentar **iniciativa con carácter de Decreto a fin de promover la igualdad y contribuir a la eliminación de la brecha salarial por género**, lo anterior al tenor de la presente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

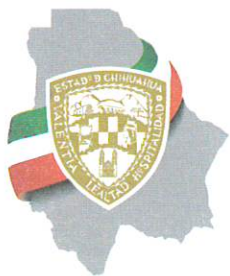
Lograr una igualdad sustantiva. Hoy, uno de los grandes ejes que deben avanzar como parte de las políticas públicas que emita el Estado es disminuir, hasta eliminar, la brecha salarial entre hombres y mujeres, y procurar mejores condiciones para el desarrollo profesional.

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.

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



H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA

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 es una característica casi universal de los mercados de trabajo de todo el mundo. En muchos países, la brecha es mayor entre los trabajadores



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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



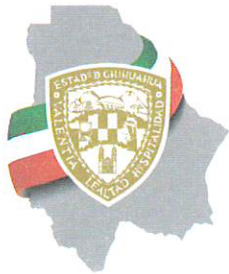
**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

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.

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



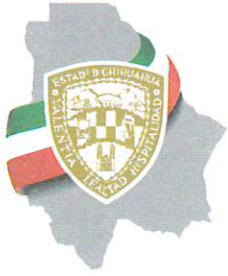
**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

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.

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.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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 desarrolle 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 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



**H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA**

causas 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 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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

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.

Por lo anteriormente expuesto, y con fundamento en lo dispuesto en los artículos invocados, someto a consideración de esta Honorable Asamblea, el siguiente proyecto con carácter de:

DECRETO

ARTÍCULO PRIMERO.- Se reforma el primer párrafo del Artículo 165 bis de la Constitución política del Estado de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 165 bis. Los servidores públicos 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, recibirán una remuneración adecuada e irrenunciable por el desempeño de su función, empleo, cargo o comisión, que deberá ser



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

proporcional a sus responsabilidades. **Para trabajo igual debe corresponder remuneración igual, sin tener en cuenta el sexo o el género de la persona.**

...

I a V ...

ARTÍCULO SEGUNDO.- Se reforma la fracción XXXVI del Artículo 26, se adiciona la fracción XXIII y XXIV, recorriendo la subsecuente, del artículo 33 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo para quedar redactado de la siguiente manera:

ARTÍCULO 26. A la Secretaría de Hacienda corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I a XXXV. ...

XXXVI. Revisar las solicitudes de incremento salarial y de prestaciones de los servidores públicos del Gobierno del Estado, **garantizando el principio de igualdad 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. A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

I a XXII ...



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

XXIII.- Diseñar e implementar acciones para lograr la igualdad salarial entre mujeres y hombres garantizando la igualdad sustantiva y el trabajo digno, de igual manera, promover las mismas en los centros de trabajo.

XXIV. Realizar estudios y concentrar estadísticas que ayuden a identificar factores internos y externos sobre las brechas de género en los centros de trabajo.

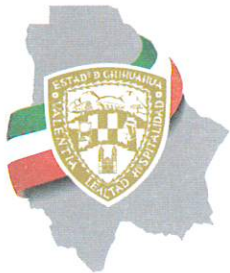
XXV.- Las demás que le atribuyan expresamente las leyes, los reglamentos y demás disposiciones normativas.

ARTÍCULO TERCERO.- Se adiciona la fracción VII del artículo 15 de la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Chihuahua, para quedar redactado de la siguiente manera:

Artículo 15. La Política en materia de igualdad que se desarrolle en todos los ámbitos del Estado, deberá considerar los siguientes lineamientos:

I a VI.

VII. Implementar acciones para garantizar la igualdad económica, laboral y salarial contribuyendo a disminuir la brecha de género. Lo anterior comprende el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como eliminar la discriminación de las responsabilidades familiares y de cuidados y de cualesquier otras situaciones o características asociadas con el sexo o el género.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

TRANSITORIOS

ARTÍCULO PRIMERO.- Conforme a lo dispuesto por el artículo 202 de la Constitución Política del Estado, envíese copia de la iniciativa, del dictamen y del Diario de los Debates del Congreso 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 presente reforma constitucional.

ARTÍCULO SEGUNDO.- El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en 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 Honorable Congreso del Estado de Chihuahua, a los 21 días del mes de septiembre del 2023.

ATENTAMENTE
GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA



DIP. JAEL ARGÜELLES DÍAZ

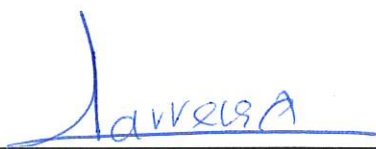


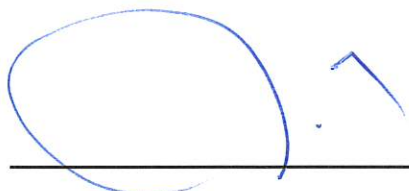
**DIP CUAUHTÉMOC ESTRADA
SOTELO**

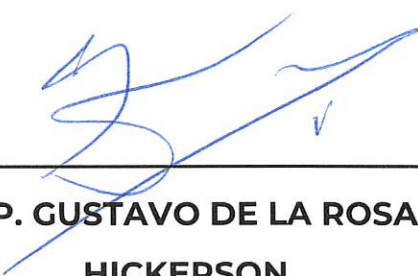


H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

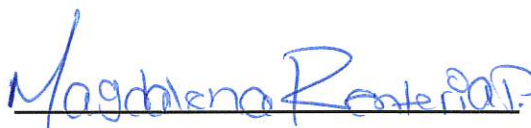

DIP. LETICIA ORTEGA MAYNEZ

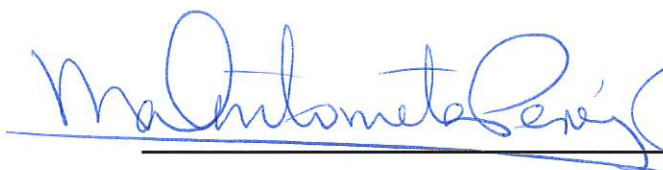

DIP. BENJAMÍN CARRERA
CHÁVEZ


DIP. DAVID OSCAR CASTREJÓN
RIVAS


DIP. GUSTAVO DE LA ROSA
HICKERSON


DIP. ILSE AMÉRICA GARCÍA
SOTO


DIP. MAGDALENA RENTERÍA
PÉREZ


DIP MARÍA ANTONIETA PÉREZ
REYES


DIP. OSCAR DANIEL AVITIA
ARELLANES

DIP. ROSANA DÍAZ REYES