GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

DICTAMEN:
Decreto

COMISIÓN:
Igualdad Sustantiva y de Género

ASUNTO: Se aprueba la iniciativa de ley registrada con el número de INFOLEJ 847/LXIV

INFOLEJ
847 - LXIV

3128

PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
RECIBIDO
9 SEP 2025
HORA 14:46 h.

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No. _____
DE _____
ENTREGÓ:
RECIBIÓ: 23

H. CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO

PRESENTE

La Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género de la LXIV Legislatura de este H. Congreso, con fundamento en los artículos 71, 75, 91, 102, 145 y 147 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, emite el presente **Dictamen de Ley mediante la cual se reforma el artículo 30 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres,** asunto registrado con el INFOLEJ 847/LXIV.

PARTE EXPOSITIVA

1. Que el día 12 de junio de 2025 fue presentada por la diputada Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez y el diputado Edgar Enrique Velázquez González, integrantes del Grupo Parlamentario de HAGAMOS, la iniciativa de decreto registrada con número de INFOLEJ 847/LXIV, que propone reformar el artículo 30 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, misma que fue turnada para su estudio a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género.

2. El objetivo principal de la iniciativa es fomentar una distribución equilibrada de las responsabilidades familiares, otorgando a los padres los mismos derechos y obligaciones mediante una licencia de paternidad con una duración mayor a la previamente establecida. Con ello se busca eliminar los roles de género preestablecidos en la sociedad y disminuir la carga de trabajo que tradicionalmente recae en las madres desde el momento de la concepción hasta el nacimiento de las hijas e hijos.

3. Las diputadas de la comisión dictaminadora incluimos en el cuerpo del presente, la exposición de motivos que impulsó la presentación de la iniciativa cuya explicación da a conocer la necesidad, fines perseguidos y repercusiones que a continuación se transcriben:

GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

I. *En 1981 México ratificó la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés),[1] suscribiendo así el compromiso internacional por erradicar toda forma de desigualdad hacia las mujeres en los ámbitos político, económico, social, cultural y familiar, a través de medidas legislativas, administrativas y de otra índole.*

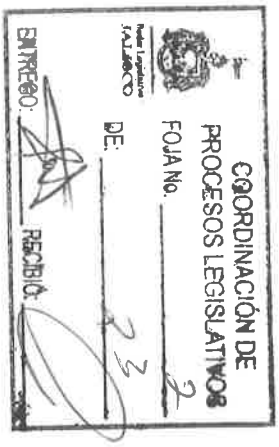
La CEDAW establece en su artículo 5[2], que los Estados tienen un papel clave respecto a la implementación de acciones para:

> *a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*
>
> *b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

II. *En tal sentido, el Comité para la Eliminación de la discriminación contra la Mujer, órgano encargado de supervisar el cumplimiento de la CEDAW, ha emitido observaciones para fortalecer las políticas públicas que fomenten la igualdad laboral y la corresponsabilidad familiar, incluyendo la ampliación de la licencia de paternidad. Tal es el caso del noveno informe periódico de México en 2018, documento en el cual dicho Comité hace extensiva su preocupación respecto a:*

> *c) La distribución desigual del trabajo doméstico y asistencial entre las mujeres y los hombres y los breves períodos de licencia de paternidad, que obligan a muchas mujeres a aceptar empleos de bajos ingresos a tiempo parcial en el sector informal;(CEDAW 2018:14).[3]*

III. *En el marco de la XV Conferencia Regional sobre la Mujer de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), celebrada en 2022, se emitieron los llamados Compromisos de Buenos Aires, donde se establecieron 54 acuerdos cuyo objetivo radica en implementar medidas encaminadas a impulsar la igualdad de género en las dimensiones económica, social y*



[1] https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12%2F1981#gsc.tab=0
[2] https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf
[3] https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/N1823803.pdf

ambiental en los países miembros. Entre estos, se encuentra el Acuerdo 10, cuyo contenido dicta lo siguiente:

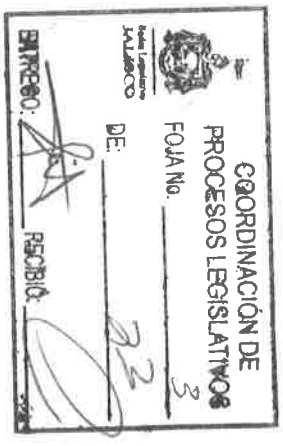
Diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los perjudiciales roles, comportamientos y estereotipos sexistas mediante normativas orientadas a establecer o ampliar las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles.[4]

IV. *Asimismo, y en sintonía con los citados Compromisos de Buenos Aires, la CEPAL, en articulación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas (ONU), a través de su Boletín de Igualdad de Género "Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe", emitió en febrero de 2025, recomendaciones importantes para el fortalecimiento de las políticas de cuidado en los países de la región. En este documento, se subraya la importancia de las licencias, regulaciones instrumentos que amplían los tiempos para el cuidado, al ser "fundamentales para promover la corresponsabilidad social y de género en el cuidado, garantizar derechos a las personas que necesitan cuidados y a quienes los brindan, y permitir avanzar hacia la igualdad y la sociedad del cuidado".*[5]

Puntualmente, recomendaron a los Estados Parte reconocer y ampliar el derecho a la licencia de paternidad remunerada, debiendo atenderse adecuadamente su duración, financiamiento y coberturas, estipulando que la corresponsabilidad de género exige ampliar el tiempo de la licencia por paternidad, debiendo ser debidamente remuneradas y extensibles a toda persona que integre el mercado laboral en clave de inclusión para incorporar a toda la diversidad de familias.

V. *El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*[6], *establece que la mujer y hombre son iguales ante la ley. Bajo dicha lógica, el Estado Mexicano protege la organización y desarrollo de las familias. Esta garantía constitucional se complementa con la obligación del Estado por promover condiciones que permitan la igualdad sustantiva y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de género.*

VI. *En el año 1989, el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés), a través de la Convención de los Derechos del Niño, determinó en su artículo 18*[7], *que los Estados deben asumir un rol garante*



[4]https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ef02df9-68a1-4d75-a707-f753a31405ae/content.
[5]https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1f004d76-de04-45e1-9983-0af73b93f0/content
[6] https://scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf
[7] https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child

ambiental en los países miembros. Entre estos, se encuentra el Acuerdo 10, cuyo contenido dicta lo siguiente:

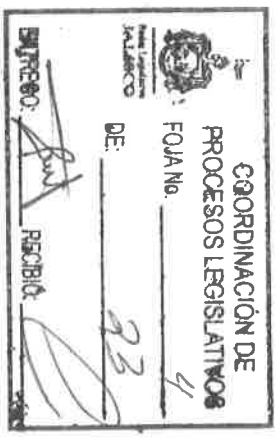
Diseñar y aplicar políticas de Estado que favorezcan la corresponsabilidad de género y permitan superar los perjudiciales roles, comportamientos y estereotipos sexistas mediante normativas orientadas a establecer o ampliar las licencias parentales para las diversas formas de familias, así como otros permisos de cuidado de personas en situación de dependencia, incluidos permisos de paternidad irrenunciables e intransferibles.[4]

IV. *Asimismo, y en sintonía con los citados Compromisos de Buenos Aires, la CEPAL, en articulación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas (ONU), a través de su Boletín de Igualdad de Género "Tiempos para cuidar en América Latina y el Caribe", emitió en febrero de 2025, recomendaciones importantes para el fortalecimiento de las políticas de cuidado en los países de la región. En este documento, se subraya la importancia de las licencias, regulaciones instrumentos que amplían los tiempos para el cuidado, al ser "fundamentales para promover la corresponsabilidad social y de género en el cuidado, garantizar derechos a las personas que necesitan cuidados y a quienes los brindan, y permitir avanzar hacia la igualdad y la sociedad del cuidado".*[5]

Puntualmente, recomendaron a los Estados Parte reconocer y ampliar el derecho a la licencia de paternidad remunerada, debiendo atenderse adecuadamente su duración, financiamiento y coberturas, estipulando que la corresponsabilidad de género exige ampliar el tiempo de la licencia por paternidad, debiendo ser debidamente remuneradas y extensibles a toda persona que integre el mercado laboral en clave de inclusión para incorporar a toda la diversidad de familias.

V. *El artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*[6]*, establece que la mujer y hombre son iguales ante la ley. Bajo dicha lógica, el Estado Mexicano protege la organización y desarrollo de las familias. Esta garantía constitucional se complementa con la obligación del Estado por promover condiciones que permitan la igualdad sustantiva y la eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de género.*

VI. *En el año 1989, el Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés), a través de la Convención de los Derechos del Niño, determinó en su artículo 18*[7]*, que los Estados deben asumir un rol garante*



[4] https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ef02df9-68a1-4d75-a707-f753a31405ae/content.
[5] https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1f004d76-de04-45e1-9983-0af73b93f0/content
[6] https://scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf
[7] https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child

para certificar que las obligaciones de crianza y desarrollo de las niñas y niños sea común entre padres y madres.

Al respecto, es de interés señalar que el artículo 4 de la Constitución Mexicana también incorpora como función del Estado brindar facilidades a la ciudadanía para que puedan ejercer el rol que les corresponde en términos de hacer efectivos los derechos de la niñez.

VII. *En 2012, se incorporó en el marco legal de nuestro país la figura del permiso por paternidad, esto fue posible con la adición de la fracción XXVII Bis del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo[8]. Desde entonces, los trabajadores mexicanos tienen derecho a 5 días con goce de sueldo en concepto de licencia de paternidad.*

VIII. *Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2024), las mujeres dedican en promedio 42 horas semanales a trabajos no remunerados de cuidado y tareas domésticas, mientras que los hombres dedican solo 14 horas.[9]*

IX. *Asimismo, se estima que en México 58.3 millones de personas son susceptibles de requerir cuidados en el entorno doméstico. Esta cifra incluye a diversos grupos de población con necesidades específicas: personas con discapacidad o en situación de dependencia, niñas y niños de 0 a 5 años, menores y adolescentes de entre 5 y 17 años; así como personas adultas mayores de 60 años o más. De este universo poblacional, el 64.5 % recibe cuidados por parte de una persona integrante de su propio hogar o de otro hogar, lo que refleja la centralidad del entorno familiar en la provisión de cuidados (Encuesta Nacional para el Sistema de Cuidados (ENASIC,2022)).*

Los datos muestran una cobertura desigual en la distribución del cuidado. El grupo con mayor cobertura corresponde a niñas y niños de hasta cinco años de edad, con una tasa del 99.0%, seguido por menores de entre seis y once años (93.0%), adolescentes de entre doce y diecisiete años (65.9%), personas con discapacidad o dependencia (61.5%) y, con una cobertura significativamente menor, las personas adultas mayores (22.4%) (ENASIC, 2022). Esta distribución pone en evidencia una jerarquización de las necesidades de cuidado, en la que ciertos grupos reciben mayor atención que otros, particularmente las y los más pequeños.

En cuanto al perfil de quienes ejercen las tareas de cuidado, en 2022 se registró que 31.7 millones de personas de 15 años o más brindaron cuidados a integrantes de su hogar o de otros hogares. De esta población cuidadora, el 75.1% fueron mujeres, mientras que solo el 24.9% correspondió a hombres, lo cual evidencia una carga desproporcionada del trabajo de cuidados sobre

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No. 5
DE:
ENTREGÓ:
RECIBIÓ:

[8] https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArtículo.aspx?q=8DUuz+Xoi2iAgoAMy8hzo9yeClrwClvDmlktc98lJYvjSggOfMLfJiipfCRY+dQMsW9KkDWyENOlPyDlddCLOA==

[9] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2024/CSTNRHM2023.pdf

GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO_____

DEPENDENCIA_____

las mujeres, consolidando una histórica desigualdad de género (ENASIC,2022).[10]

X. *Detrás de estos porcentajes se ocultan profundas desigualdades estructurales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que el acceso a cuidados de calidad está estrechamente vinculado con los niveles socioeconómicos de las personas. Aquellas personas con mayores recursos tienen acceso a servicios de cuidado más adecuados, mientras que las personas en situación de pobreza enfrentan mayores cargas de cuidado y acumulación de desventajas debido al peso que representa el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, lo que acentúa las brechas sociales y de género (OIT, 2022).*[11]

XI. *Ante este panorama, el Estado debe desempeñar un papel central en la generación de políticas públicas que reduzcan estas desigualdades y transformen el modelo tradicional de los trabajos de cuidado, que históricamente ha recaído en las mujeres, hacia un esquema de corresponsabilidad social en el cuidado. Ello implica diseñar y fortalecer mecanismos institucionales que reconozcan el cuidado como un derecho, así como fomentar la participación activa de los hombres en las tareas de cuidado.*

XII. *En este contexto, las licencias de paternidad emergen como un instrumento clave para avanzar hacia una mayor equidad. Estas licencias no solo contribuyen a la conciliación entre la vida laboral y familiar, sino que también promueven una distribución más equitativa de las responsabilidades familiares. Al reconocer el derecho de los padres a cuidar y alentar su involucramiento activo desde el nacimiento o adopción de sus hijos, se generan condiciones que favorecen la construcción de paternidades presentes y responsables.*[12]

Asimismo, este tipo de licencias tienen el potencial de reducir la discriminación laboral hacia las mujeres, quien históricamente han sido penalizadas en el mercado laboral por asumir en mayor medida el cuidado familiar. Al equilibrar las expectativas sociales en torno al cuidado entre hombres y mujeres, se contribuye a desmantelar estereotipos de género y a facilitar la inserción y el desarrollo profesional de las mujeres.[13] [14]

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No.
DE:
RECIBIÓ:
ENTREGÓ:

[10] https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENASIC/ENASIC_23.pdf

[11] OIT (2022). Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo. Suiza: OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreeports/@decomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

[12] UNICEF. (2017). Padre desde el principio. Fondo de las Naciones Unidas para la infancia. https://www.unicef.org/es/historias/padre-desde-el-principio

[13] https://inso.org.mx/wp-content/uploads/2024/Mujeres-que cuidan.pdf

[14] IPC-IG y IJNICËF. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe- políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia

GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO _____

DEPENDENCIA _____

En suma, promover una política integral de cuidados con perspectiva de género, en la que las licencias de paternidad ocupen un lugar estratégico, representa un avance hacia la igualdad sustantiva y hacia un modelo de sociedad más justo, solidario y corresponsable.

XIII. *En ese tenor, el 12 de mayo de 2025, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió la Acción de inconstitucionalidad 181/2023 interpuesta por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH)[15], mediante la cual se posicionó respecto a la duración de la licencia de paternidad, establecida en 10 días en el artículo 29 de la Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios del Estado de Baja California Sur.[16]*

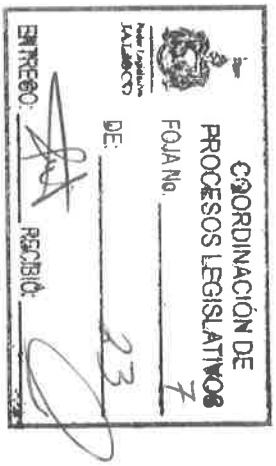
La resolución de la Suprema Corte resulta de gran importancia, pues estableció un precedente judicial que reconoce que la disparidad en la duración de las licencias de paternidad y maternidad constituye una forma de discriminación, refuerza estereotipos de género y va en contra del interés superior de la infancia. Como resultado, esta resolución se posicionó a favor de los equipamientos entre ambos tipos de licencias.[17]

De este modo, se fijó una jurisprudencia que tiene la amplitud para guiar todo instrumento jurídico en el país, ya sea federal, estatal o de cualquier nivel de gobierno. Sumado a ello, las y los trabajadores podrán recurrir a este criterio para defender sus derechos a la crianza común.

Finalmente, es relevante destacar que en la resolución de la Acción de inconstitucionalidad 181/2023 se estableció que las licencias de paternidad deben incrementarse de manera progresiva hasta alcanzar una duración igual o similar a la de las licencias de maternidad.

En términos legales, la sentencia referida constituye un precedente vinculante que sustenta la justificación para la ampliación de la licencia de paternidad, finalidad principal de la presente iniciativa. Esta medida está orientada a promover beneficios efectivos para la población jalisciense, por lo que lo planteado en este documento se considera plenamente congruente con los criterios y resoluciones emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

XIV. *A nivel nacional se tiene registro de casos donde las entidades públicas han aumentado sustancialmente la amplitud de las licencias de paternidad para sus trabajadores. Por ejemplo, el Poder Judicial de la Federación, mismo que desde octubre de 2021 brinda a sus trabajadores licencias por un período de*



materna. Brasilia y Ciudad de Panamá: Centro Internacional de Políticas para el Crecimiento Inclusivo y Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia- Oficina Regional para América Latina y el Caribe. https://www.unicef.org/lac/media/13831/file/Maternidad_y_paternidad en el lugar de trabajo en ALC.pdf

[15] https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2023-10/Acc_Inc_2023_181.pdf

[16] https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documentos//2025-05-12/43.%2012%20de%20mayo%20de%202025.pdf

[17] https://www.eluniversal.com.mx/opinion/daniela-ancira-ruiz/licencias-de-paternidad/

noventa días con goce de sueldo, lo cual representó un hito en México y América Latina.[18]

XV. *Por otro lado, en la última década, diversas entidades federativas han implementado reformas en sus respectivas leyes laborales para ampliar la duración de las licencias de paternidad otorgadas a los trabajadores del sector público.*

Destacan los siguientes:

Entidad	*Extensión*	*Año de aprobación*	*Ley donde se establece*
Nuevo León	*60 días*	*2019*	*Ley del Servicio Civil del Estado de Nuevo León, Artículo 24 Bis 3.*
Quintana Roo	*60 días*	*2021*	*Ley de los Trabajadores al Servicio de los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, Artículo 35- Ter.*
Hidalgo	*56 días*	*2020*	*Ley de los Trabajadores al Servicio de los Gobiernos Estatal y Municipales, así como los Organismos Descentralizados del Estado de Hidalgo, Artículo 17 Quater.*
Estado de México	*45 días*	*2020*	*Ley del Trabajo de los Servidores Públicos del Estado y Municipios, Artículo 65.*

En esta línea, destaca el caso de la Ciudad de México, donde en 2020, a iniciativa de la entonces Jefa de Gobierno, Claudia Sheinbaum Pardo, se reformó el Artículo 21 de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de dicha entidad. Con la modificación se reconoció el derecho de los padres a disfrutar de un permiso de paternidad que comprendiese el periodo postnatal de maternidad, complementándose con el compromiso de las autoridades públicas locales para promover y garantizar la efectiva aplicación de este permiso tanto en el sector público como en el privado.[19]

XVI. *En el mismo tenor, aunque en el contexto jalisciense, en 2019, se aprobó una reforma al artículo 43 de la Ley para los Servidores Públicos del Estado de Jalisco y sus Municipios, mediante la cual se incrementó la duración de la licencia de paternidad, pasando de cinco a quince días hábiles con goce de sueldo. Esta modificación fue aprobada por mayoría absoluta de las*

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No. 8
DE:
ENTREGÓ:
RECIBIÓ:
23

[18] https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc,tab=0
[19] https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/55e86f5672eded4154a9b0d659f87112876e2ce.pdf

diputadas y diputados integrantes de la LXII Legislatura, evidenciando el compromiso del Estado de Jalisco para fomentar la corresponsabilidad familiar, la cultura del cuidado y la igualdad de género en el ámbito laboral público.

En este sentido, este grupo parlamentario reconoce que dicha reforma fue un avance crucial para fomentar el debate público sobre la ampliación progresiva de los derechos laborales y la igualdad sustantiva. Igualmente, que la presente propuesta representa una oportunidad para continuar en esa ruta, alineándose con el contexto nacional y las recomendaciones internacionales, caracterizadas por una tendencia creciente hacia la adopción de medidas efectivas en la materia.

XVII. *Con fundamento en el Artículo 14 de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, donde a la letra se señala:*

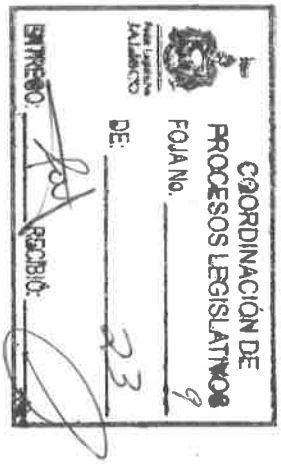
> ***Artículo 14**. Los Congresos de los Estados, con base en sus respectivas Constituciones, y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con arreglo a su Estatuto de Gobierno, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.*[20]

Así como en el Artículo 24, fracción VIII, de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde se establece que:

> ***Artículo 24**. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos del Estado de Jalisco, adoptarán los siguientes criterios generales de actuación:*
>
> *VIII. Promover una cultura de igualdad de trato y oportunidades que incluya acciones afirmativas encaminadas a posibilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.*

Se propone el aumento de los días de licencia de paternidad como una medida indispensable para avanzar hacia la igualdad sustantiva, al garantizar que los hombres puedan ejercer plenamente sus derechos laborales y familiares en condiciones equitativas. Esta ampliación fomenta la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, contribuyendo a romper con los roles tradicionales de género y promoviendo un reparto justo de las responsabilidades familiares.

XVIII. *Con miras a los casos ejemplares, a las resoluciones judiciales y a las recomendaciones especializadas que se han citado en los puntos previos de*



[20] https//www.diputados.gob.mx/LeyesBblio/pdf/LGIMH.pdf

GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

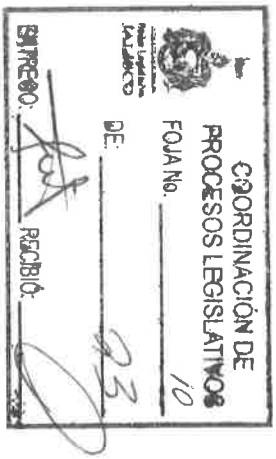
SECRETARÍA
DEL CONGRESO

NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

esta Exposición de Motivos, se propone la promoción del aumento en las licencias de paternidad en el Estado de Jalisco a 60 días hábiles con goce de sueldo.

A partir de las consideraciones recién expuestas, la reforma propuesta versa en el sentido que se ilustra en el siguiente cuadro:

Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Texto Vigente	***Propuesta de modificación***
Art. 30 (...)	***Art. 30 (...)***
(...)	*(...)*
II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de mujeres y hombres.	*II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de mujeres y hombres.*
Para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de cinco días hábiles, el cual podrá otorgarse antes o después del nacimiento de su hijo;	*Para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de* ***sesenta*** *días hábiles, el cual podrá otorgarse antes o después del nacimiento de su hijo (a).*
(...)	***Las instituciones de la Administración Pública asumen el compromiso de impulsar, tanto en el ámbito público como en el privado, la formulación de medidas orientadas a fomentar y garantizar la adopción del permiso de paternidad previamente señalado; esto de conformidad con lo establecido en la legislación en materia laboral aplicable al régimen de actividades en el que se encuentren registrados las madres y los padres.***
(...)	*(...)*



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

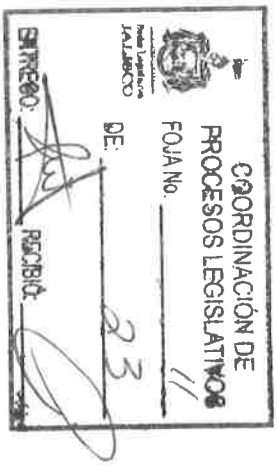
NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

*Las **repercusiones sociales** de esta iniciativa son múltiples y de gran alcance. En primer lugar, la ampliación de la licencia de paternidad fortalece el vínculo afectivo entre padres e hijos durante las primeras semanas de vida, lo que favorece el desarrollo integral del menor y la cohesión familiar. Además, promueve la corresponsabilidad en el cuidado de los hijos, contribuyendo a la transformación de los roles tradicionales de género que históricamente asignan a las mujeres la mayor carga del cuidado familiar. Esto impulsa una cultura de igualdad de género y equidad en el ámbito laboral y social, generando un ambiente más justo y equitativo para mujeres y hombres.*

*Las **repercusiones jurídicas** de esta iniciativa son significativas, pues implican la adecuación de la legislación local con los principios constitucionales y los tratados internacionales en materia de igualdad de género y derechos laborales". La ampliación de la licencia de paternidad contempla la jurisprudencia establecida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que ha declarado inconstitucionales las diferencias discriminatorias entre licencias de maternidad y paternidad, obligando a los legisladores a garantizar permisos equivalentes para ambos progenitores. Además, esta reforma fortalece el marco normativo que promueve la corresponsabilidad familiar y la igualdad sustantiva, alineándose con la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Desde el punto de vista legal, la medida obliga a los empleadores a modificar sus políticas internas para cumplir con el nuevo estándar, lo que podría implicar ajustes en la administración de recursos humanos y en la planeación laboral. Asimismo, establece un precedente para futuras reformas en otras entidades federativas, contribuyendo a la consolidación de un sistema jurídico más equitativo y respetuoso de los derechos laborales y familiares.*

*En lo que respecta a **repercusiones presupuestales**, la presente iniciativa no genera impacto, toda vez que su propósito es la promoción progresiva de la ampliación de la licencia de paternidad, sin establecer de forma obligatoria un incremento inmediato en el número de días con goce de sueldo. De este modo, se establece un marco normativo que permite la adopción gradual de medidas por parte de los sectores público y privado, conforme a sus capacidades financieras y operativas, evitando así cargas presupuestales directas para las administraciones públicas y empleadores. Este enfoque normativo facilita la viabilidad y aceptación de la reforma, al tiempo que impulsa la corresponsabilidad familiar y la igualdad sustantiva, constituyendo una inversión social orientada a generar beneficios jurídicos y sociales a mediano y largo plazo, sin comprometer la estabilidad financiera inmediata de los entes obligados.*

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en los artículos 148 y 154 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, la Diputada y los Diputados integrantes de la LXIV Legislatura sometemos a consideración de esta H. Asamblea Legislativa, la siguiente:



GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

INICIATIVA DE LEY

Que reforma el artículo 30 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres

ARTÍCULO ÚNICO. *Se reforma el artículo 30 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres para quedar como sigue:*

Artículo 30. *(...)*

(...)

(...)

Para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de sesenta días hábiles, el cual podrá otorgarse antes o después del nacimiento de su hijo(a);

Las instituciones de la Administración Pública asumen el compromiso de impulsar, tanto en el ámbito público como en el privado, la formulación de medidas orientadas a fomentar y garantizar la adopción del permiso de paternidad previamente señalado; esto de conformidad con lo establecido en la legislación federal en materia laboral aplicable al régimen de actividades en el que se encuentren registrados las madres y los padres.

(...)

(...)

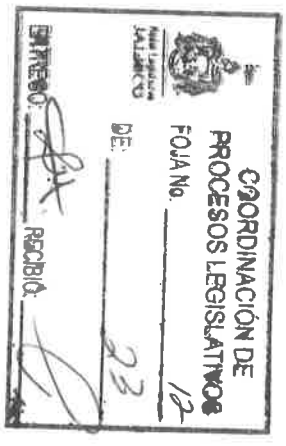
TRANSITORIO:

ÚNICO. *El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco."*

PARTE CONSIDERATIVA

1. Que de conformidad con el artículo 28 fracción I de la Constitución Política del Estado de Jalisco, la facultad de presentar iniciativas de ley y decreto corresponde a las diputadas y a los diputados, así como el artículo 135 numeral 1 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, ambos ordenamientos del Estado de Jalisco.

2. Es atribución de las Comisiones Legislativas recibir, analizar, estudiar, discutir y dictaminar los asuntos que les turne la Asamblea, entre otros asuntos, lo establecido en el artículo 75 numeral 1, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco.



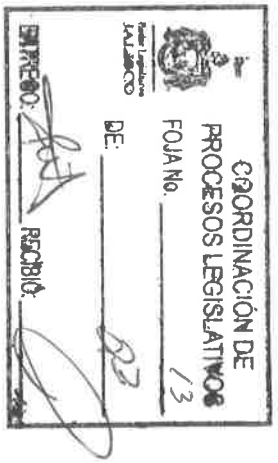
3. La Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género es competente para conocer la iniciativa que ahora nos ocupa, de conformidad con el artículo 91 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco que señala lo siguiente:

> **Artículo 91.**
>
> 1. Corresponde a la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género, el conocimiento, estudio y en su caso dictamen de los asuntos relacionados con:
>
> I. La promoción, respeto, protección, defensa y conservación de los derechos humanos de las mujeres, de conformidad a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados internacionales en la materia, de los que el Estado mexicano sea parte;
> II. La legislación en materia de igualdad de género, vida libre de violencia hacia las mujeres, y contra la discriminación;
> III. Los planes, programas y políticas públicas para el fortalecimiento de los derechos humanos de las mujeres;
> IV. Las propuestas tendientes a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres;
> V. Impulsar políticas para una vida libre de violencia hacia las mujeres;
> VI. Solicitar informes respecto de los diversos programas y políticas tendientes al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para una vida libre de violencia hacia las mujeres;
> VII. Coadyuvar con las autoridades competentes en la conformación de informes internacionales;
> VIII. Promover la igualdad entre las personas y la no discriminación; y
> IX. Promover una cultura institucional al interior del Congreso del Estado bajo los principios de igualdad y no discriminación.

4. La iniciativa en estudio reúne los requisitos formales establecidos por el artículo 142 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, ya que de su lectura se advierte la explicación de la necesidad y fines perseguidos, el análisis de las repercusiones que podría tener la reforma, la motivación de los artículos que se reforman, su contenido y la existencia de disposiciones transitorias.

5. Una vez demostrada la procedencia formal, conocida la motivación de la iniciativa y acreditada la competencia del órgano legislativo encargado de emitir y aprobar el presente dictamen, continuamos con el proceso deliberativo:

- La presente iniciativa, que promueve ampliar los días de las licencias por paternidad de manera comparada con las licencias de maternidad,



se alinea y responde a los siguientes tratados y convenios internacionales:

- Desde 1969, México, como Estado Parte de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, asumió el compromiso de garantizar, a través de los artículos 17, 19 y 24 del Pacto de San José, la igualdad de derechos y equivalencia de responsabilidades de las y los cónyuges en el matrimonio, tanto durante su vigencia como en caso de la disolución del vínculo. Asimismo, se obliga a garantizar que toda niña y niño tiene derecho a recibir medidas de protección por parte de su familia, de la sociedad y del Estados; y a que todas las personas son iguales ante la ley, con derecho a su protección sin discriminación alguna.[21]
- En 1981, México se ratifica como Estado Parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), en la cual se reconoce que para lograr la plena igualdad entre la mujer y el hombre es necesario **modificar el papel tradicional de ambos en la sociedad y en la familia.**[22]

En el artículo 5 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para modificar los patrones de conductas socioculturales de mujeres y de hombres, con el fin de eliminar prejuicios y prácticas consuetudinarias basadas en ideas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas por género. También se comprometen a garantizar, en el ámbito de la educación familiar, una adecuada comprensión de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad compartida en la educación y desarrollo de las hijas e hijos.[23]

Por su parte, en el artículo 16, orientado a eliminar la discriminación contra las mujeres en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares, se establece que mujeres y hombres tendrán los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, independientemente de su estado civil. En ese sentido, los

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No. 14
DE:
RECIBIÓ:
ENTREGÓ:

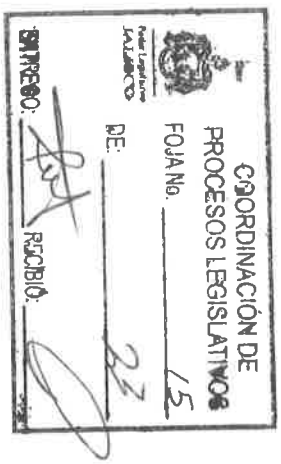
[21] Convención Americana sobre Derechos Humanos. Aprobada y suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, Costa Rica, 22 de noviembre de 1969, art. 1° y 17, 19 y 24. Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José). Consultado el 25 de agosto de 2025.

[22] Organización de las Naciones Unidas. (1981). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR

[23] Organización de las Naciones Unidas. (1981). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo. 5. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR

intereses de las hijas e hijos deberán considerarse primordiales.[24] La Comisión identifica como un obstáculo la falta de licencias parentales que permitan cumplir de manera equitativa con las responsabilidades referentes a las hijas e hijos de una pareja.

- En cuanto a los derechos de las y los menores, desde 1989 México forma parte de la Convención sobre los Derechos del Niño. Como Estado Parte, asumió el compromiso de garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes respecto a la crianza y el desarrollo del niño. Asimismo, se reconoce que los padres, o en su caso los representantes legales, tienen la responsabilidad primordial en dicha crianza y desarrollo.[25]
- Siguiendo estos lineamientos sobre la transformación de los patrones socioculturales de género y la división de trabajo -en donde las tareas de cuidados son principalmente realizadas por las mujeres, limitando su desarrollo pleno-, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) pone en el centro de la discusión y plantea como nuevo paradigma de desarrollo: la sociedad del cuidado. Este enfoque implica nuevas formas del involucramiento de todos los agentes de la sociedad para la sostenibilidad de la vida, el cuidado de las personas y del planeta, rompiendo con las formas tradicionales de la división sexual del trabajo, una repartición social justa de los cuidados. Se trata de una visión del desarrollo sostenible enfocada en la equidad de género desde lo social, económico y ambiental.[26]
- A 50 años de celebrarse la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, el 15 de agosto de 2025, se firmó el "Compromiso de Tlatelolco, una década de acción para el logro de la igualdad sustantiva y de género y la sociedad del cuidado" en la XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, de la cual México es anfitrión y Estado miembro. En este documento se acordó, en su punto 3, promover medidas para superar la división sexual del trabajo y garantizar una justa organización social de los cuidados; y, en el punto 4, reconocer el derecho humano al cuidado, entendido como el derecho a cuidar, a ser



[24] Organización de las Naciones Unidas. (1981). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, artículo 16. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR

[25] Convención sobre los derechos del niño (1989), UNICEF, https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child

[26] CEPAL. *La sociedad del cuidado. Gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género.* Ciudad de México, CEPAL, 2025. https://www.cepal.org/es/publicaciones/82273-la-sociedad-cuidado-gobernanza-economia-politica-dialogo-social-transformacion

cuidado y a ejercer el autocuidado. Considerando a su vez, en el punto 21:

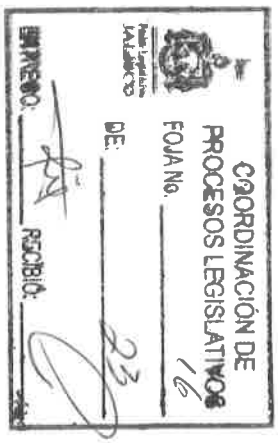
> **"la plena participación de los hombres, jóvenes y niños como aliados estratégicos** para el logro e la igualdad de género e impulsar políticas para la distribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados entre hombres y mujeres, la promoción de una cultura de igualdad y masculinidades positivas, corresponsales y no violentas". [27]

El incremento en los días para la licencia de paternidad corresponde a una medida afirmativa para promover una justa organización social de los cuidados y el involucramiento de los hombres como aliados estratégicos. Esta medida tiene un impacto directo en la percepción que las hijas e hijos puedan tener sobre la distribución de las tareas del hogar y del cuidado, contribuyendo a romper los estigmas de género desde el núcleo familiar.

- Referente al ámbito federal, esta Comisión encuentra fundamento para la presente iniciativa en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). El artículo 1° prohíbe todo tipo de discriminación, incluida, la discriminación por género, y en el artículo 4° estipula que la mujer y el hombre son iguales ante la ley, que se protegerá la organización y el desarrollo de la familia y que el Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.

  En cuanto a las licencias por maternidad o paternidad, la CPEUM únicamente contempla la de maternidad. El artículo 123 establece que las mujeres embarazadas tienen derecho a un mes de descanso antes de la fecha fijada para el parto, y dos meses posteriores, recibiendo su sueldo integro, y manteniendo la relación de trabajo así como todos los beneficios que éste conlleva.[28]

- Sin embargo, en la Ley Federal del Trabajo sí se contemplan ambas licencias. En el caso de la licencia de maternidad, el artículo 170



[27] *Compromiso de Tlatelolco, una década de acción para el logro de la igualdad sustantiva y de género y la sociedad del cuidado*, 15 de agosto de 2025 (México: XVI Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, 2025). Acceso el 20 de agosto de 2025. "2500331s_crm.16_compromiso_tlatelolco.pdf

[28] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

GOBIERNO
DE JALISCO

P O D E R
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

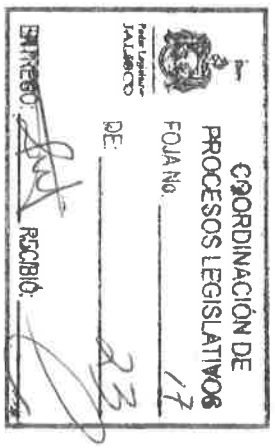
establece que las madres trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, pudiendo transferir hasta cuatro de las seis semanas de descanso previas al parto para después del mismo. Además, se permite extender hasta ocho semanas posteriores al parto en caso de que las hijas o hijos nazcan con cualquier tipo de discapacidad o requieran de atención médica hospitalaria. En caso de adopción, se estipula que disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo, posterior al día en que reciban a la o el menor adoptado.

Las licencias de paternidad se contemplan en el artículo 132, referente a las obligaciones de las personas empleadoras. En la fracción XXVII Bis se estipula que deberán:

> "otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante;"

De lo anterior, esta Comisión observa que, además de la diferencia en el número de días entre ambas licencias, en las de paternidad no se contempla la posibilidad de extensión en caso de que la hija o hijo nazca con cualquier tipo de discapacidad o requiera atención médica hospitalaria, asignando ese derecho y obligación de cuidado únicamente a la madre. También se destaca la disparidad de días de licencia existentes en los casos de adopción, puesto que en estos casos el descanso no implica la recuperación de la mujer del parto o cesárea, sino, la creación de un vínculo con la o el menor adoptado, su cuidado y la adaptación de la nueva familia. No existe otra justificación para la diferencia de las seis semanas que gozan las mujeres frente a los cinco días que se les otorgan a los hombres que no responda a estereotipos de género.

De acuerdo con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, los cinco días de descanso que concede la Ley Federal de Trabajo en la licencia de paternidad resultan insuficientes. Esto limita el involucramiento de los hombres trabajadores en la crianza de las hijas e hijos, y al ocurrir precisamente en las primeras semanas de vida familiar, contribuye a que se amplíe la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres, perpetuando los roles tradicionales de género y

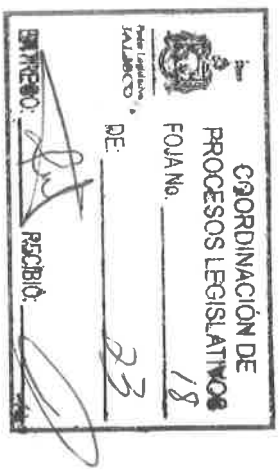


dando por entendido que la tarea del cuidado es obligación exclusiva de las mujeres.[29]

- La disparidad de días entre las licencias otorgadas a madres y padres ha sido señalada como normativa discriminatoria, y se ha regulado o propuesto regular en diversas ocasiones, destacando los siguientes casos:
    - La iniciativa aprobada por el Congreso de la Nación, para reformar el artículo 123 de la CPEUM, con el objetivo de extender la licencia de paternidad a 20 días con goce de sueldo.
    - En 2023, con la acción de inconstitucionalidad 181/2023 interpuesta por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y su resolución por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, contra la normativa del Estado de Baja California Sur.
    - En el Acuerdo General de Administración número X/2021, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, extendiendo las licencias de paternidad y adopción, de las personas servidoras del tribunal, a noventa días con goce de sueldo, incluyendo los progenitores por gestación subrogada.

  En los tres casos, sus resoluciones coinciden en que conceder plazos distintos entre las licencias de maternidad y paternidad, vulnera la igualdad entre mujeres y hombres, el principio del interés superior de la niñez y el derecho de las infancias a ser cuidadas por ambos progenitores, es decir, está permeada por estereotipos, estigmas y roles de género que invisibiliza la corresponsabilidad familiar y las responsabilidades afectivas y de cuidado de los padres. Además, refuerzan la visión de la paternidad como rol exclusivo de proveedor económico, desconociendo que tanto madres como padres tienen las mismas responsabilidades con sus hijas e hijos, limitando así la participación de los padres en dichos cuidados.[30]

- Con base en los antecedentes presentados y la fundamentación jurídica correspondientes, esta Comisión hace referencia a los principios que la falta de la normativa propuesta contraviene:



[29] "Las licencias de paternidad forman parte de la construcción de una agenda por la igualdad sustantiva", Boletín 181/2023, 21 de diciembre de 2023, https://cdhcm.org.mx/2023/12/las-licencias-de-paternidad-forman-parte-de-la-construccion-de-una-agenda-por-la-igualdad-sustantiva/

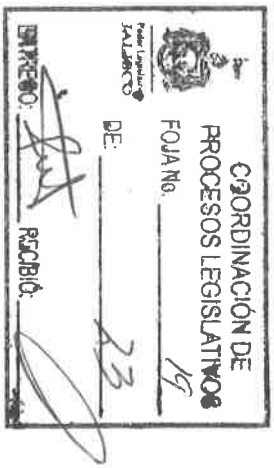
[30] Comunicados de prensa 131/2025, Ciudad de México, 12 de mayo de 2025, recabado el 26 de agosto de 2025, https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=8253

- **Derecho a la igualdad y a la no discriminación**

Es atribución del Estado promover la igualdad entre mujeres y hombres, evaluar la legislación en la materia, promover los derechos humanos universales y erradicar las modalidades de violencia de género. Asimismo, debe contribuir a un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, reconociendo a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, conforme a lo previsto en la Ley Federal del Trabajo.[31]

De acuerdo con el artículo 18 de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Jalisco, se considerada discriminación indirecta por razón de género cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros coloca a personas de un género en desventaja respecto de personas de otro género.[32] La disparidad en los días de descanso entre las licencias de paternidad y maternidad constituye un ejemplo de esta discriminación indirecta, que también se refleja en el ámbito laboral desde la contratación hasta las oportunidades de crecimiento profesional.

Una prueba de esta discriminación hacia las mujeres es que, desde enero del 2016, en Jalisco se registraron 121 quejas por actos de discriminación, de las cuales el 24% fueron presentadas por embarazadas, explicó Alexandra Haas Paciuc, entonces presidenta de la Conapred. Mencionó que "es un problema que se da de manera consistente en el Estado, de violación a sus derechos laborales por su condición de embarazo",[33] y que una frase muy común para justificar el no contratar mujeres es que "se embarazan", como si esto impidiera su desempeño



[31] Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, art. 39. información recabada el 25 de agosto, 2025.
[32] Ley publicada el 05 de agosto de 2010, sección II, en Biblioteca Virtual del Congreso del Estado de Jalisco, https://congresoweb.congresojal.gob.mx/bibliotecavirtual/legislacion/Leyes/Documentos/PDF-Leyes/Ley%20Estatal%20para%20la%20Igualdad%20entre%20Mujeres%20y%20Hombres_020323.pdf
[33] Nota periodística INFORMADOR.MX, "Discriminación por embarazo, la más común en Jalisco", 26 de octubre de 2017, por Virginia Arenas, https://www.informador.mx/jalisco/Discriminacion-por-embarazo-la-mas-comun-en-Jalisco-20171026-0143.html

profesional, pese a que las 12 semanas de maternidad están cubiertas por el seguro social.

Al realizar las modificaciones propuestas en la iniciativa, se acabaría con esta desigualdad en el ámbito laboral, ya que, al estipularse los mismos derechos y obligaciones para hombres y mujeres, los empleadores no podrán justificar la negativa a contratar o despedir a las mujeres por motivos relacionados con la licencia de maternidad.

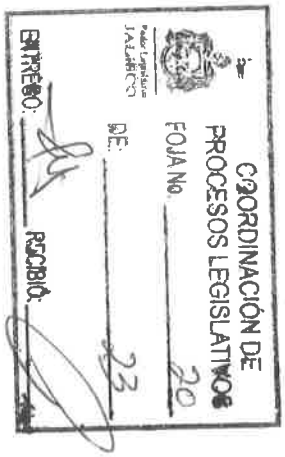
- **Principio del interés superior de la niñez**

El cuidado de los hijos y las hijas no solo es un derecho, sino también una obligación de las y los progenitores. Por ello, todas las personas deben tener derecho a una licencia de cuidado al momento del nacimiento de sus hijas e hijos o al momento de la adopción.

Históricamente, esta responsabilidad ha recaido principalmente en las mujeres, dejando a los hombres con un papel secundario. Aunque actualmente se contemplan licencias de paternidad, estas aún no representan un avance suficiente para promover nuevas formas de relaciones familiares y la igualdad en los roles de género.[34]

- **Derecho al cuidado**

En México, la Primera Sala de la SCJN, ha reconocido el derecho al cuidado como un bien fundamental, destacando la necesidad de adoptar medidas que eviten que las responsabilidades de cuidado recaigan de manera desproporcionada en las familias, especialmente en las mujeres y niños.[35]



[34] CEPAL. *La sociedad del cuidado. Gobernanza, economía política y diálogo social para una transformación con igualdad de género.* Ciudad de México, CEPAL, 2025. https://www.cepal.org/es/publicaciones/82273-la-sociedad-cuidado-gobernanza-economia-politica-dialogo-social-transformacion

[35] Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Comunicación de Prensa. No. 378/2023.* https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=7568

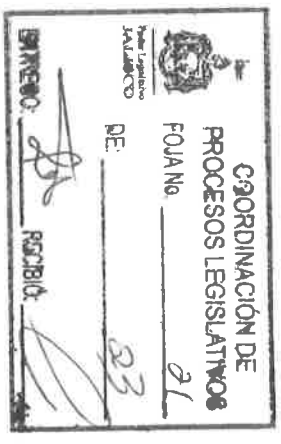
Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha reconocido el derecho a ser cuidado, a cuidar y al autocuidado.[36] Siendo que en la presente iniciativa se identifica el derecho de las y los menores a ser cuidados por sus madres y/o padres, y el derecho de la madre a recibir cuidado durante la recuperación de su embarazo, especialmente en casos de parto con complicaciones o cesárea, cuando se le restringe incluso la posibilidad de cargar a la o el recién nacido.

Al no integrar a los hombres como aliados en la transformación del sistema de cuidados y limitar las licencias parentales a cinco días, en situaciones donde la mujer cuenta con una red de apoyo, suelen ser otras mujeres (la abuela, hermanas, hijas mayores, etc…) quienes asumen la mayor parte del cuidado. Esto refuerza la carga que recae sobre las mujeres en las actividades de cuidado.

El derecho al cuidado también implica que los hombres puedan participar plenamente en la crianza y cuidado de sus hijas e hijos desde su nacimiento. Lograr una inclusión real requiere reconocer que existen diversos tipos de familias y que las personas no gestantes también tienen derechos y obligaciones en materia de cuidado.

Esta Comisión también reconoce que transitar hacia una sociedad del cuidado implica esfuerzos de todos los sectores y que, en este caso, no solo impacta en la vida familiar, sino también en el ámbito laboral, ya sea público o privado. Sin embargo, al tratarse de una incorporación de carácter progresivo, al no establecer la obligatoriedad de un incremento inmediato en la cantidad de días de licencia con goce de sueldo, se brinda a las empresas y administraciones públicas la posibilidad de implementar esta medida de manera gradual, conforme a sus capacidades y cargas presupuestales.

La ampliación de los días de descanso por licencias de paternidad constituye una medida que permite a la sociedad avanzar, de manera gradual y generacional, hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Además, contribuye a transformar los estereotipos socioculturales patriarcales que históricamente han ejercido violencia y control económico sobre las mujeres.



[36] Corte Interamericana de Derechos Humanos. El Contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos. Opinión consultiva OC-31/25, 12 de junio de 2025. https://corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_31_es.pdf

NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

Por lo anteriormente expuesto, las integrantes de esta Comisión Legislativa de Igualdad Sustantiva y de Género de esta LXIV Legislatura coincidimos en que es factible reformar el artículo 30 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, tal y como se propone en la iniciativa.

Consecuentemente, es procedente la iniciativa que aquí se dictamina, con la técnica legislativa correspondiente que se ve reflejada en el propio dictamen de decreto.

PARTE RESOLUTIVA

En atención a lo anteriormente expuesto y fundado y en sujeción a lo dispuesto por el artículo 101 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo, la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género, sometemos a la elevada consideración de esta soberanía el siguiente:

DICTAMEN DE DECRETO

QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 30 DE LA LEY ESTATAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

ÚNICO. Se reforma el artículo 30 de la **Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**:

Artículo 30. (...)

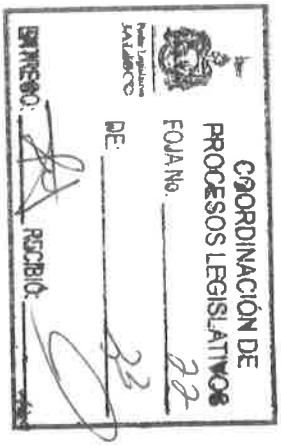
I. (...)

II. La convivencia armónica y equilibrada en los ámbitos de la vida personal, laboral y familiar, lo que se considerará como el derecho de conciliación, encaminado a lograr el pleno desarrollo de mujeres y hombres.

Para contribuir al reparto equilibrado de las responsabilidades familiares, se promoverá el reconocimiento del derecho de los padres a un permiso por paternidad de **sesenta** días hábiles, el cual podrá otorgarse antes o después del nacimiento de su hijo(a);

Las instituciones de la Administración Pública asumen el compromiso de impulsar, tanto en el ámbito público como en el privado, la formulación de medidas orientadas a fomentar y garantizar la adopción del permiso de paternidad previamente señalado; esto de conformidad con lo establecido en la legislación federal en materia laboral aplicable al régimen de actividades en el que se encuentren registrados las madres y los padres.

III. (...)



GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

NÚMERO_____

DEPENDENCIA_____

IV. (...)

TRANSITORIO

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial "El Estado de Jalisco".

SEGUNDO. Se derogan las disposiciones contrarias al presente decreto.

ATENTAMENTE
Salón de Sesiones del H. Congreso del Estado de Jalisco
Guadalajara, Jalisco a 9 de septiembre de 2025

COMISIÓN DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y DE GÉNERO

Diputada María Candelaria Ochoa Ávalos

Presidenta

Diputada Lourdes Celenia Contreras González

Secretaria

Diputada Itzul Barrera Rodríguez

Vocal

Diputada Adriana Gabriela Medina Ortíz

Vocal

Diputada Montserrat Pérez Cisneros

Vocal

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No. 23
RECIBIÓ:

La presente foja pertenece al Dictamen de Decreto de la Comisión de Igualdad Sustantiva y de Género que reforma el artículo 30 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, asunto registrado con el INFOLEJ 847/LXIV.