NÚMERO_____

DEPENDENCIA_____

GOBIERNO DE JALISCO

PODER LEGISLATIVO

SECRETARÍA DEL CONGRESO

INFOLEJ
S417-LXIV

H. CONGRESO DEL ESTADO DE JALISCO
PRESENTE

Quienes suscriben, Diputada Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez, Diputado Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla y Diputado Edgar Enrique Velázquez González integrantes del Grupo Parlamentario de Hagamos de la Sexagésima Cuarta Legislatura del Congreso del Estado de Jalisco, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 28, fracción I y 35 de la Constitución Política del Estado de Jalisco; así como los artículos 26 numeral 1 fracción XI; 27 numeral 1 fracción I; 135 numeral 1 fracción I, 137, y 142 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Jalisco, presentamos la siguiente **Iniciativa de Ley mediante la cual se reforma el Artículo 30 de la Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

-1796
PODER LEGISLATIVO DEL ESTADO
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
RECIBIDO
12 JUN 2025
HORA

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;*

ENTREGÓ
RECIBIÓ
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No.
DE:

[1] https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4646605&fecha=12%2F05%2F1981#gsc.tab=0
[2] https://www.ohchr.org/sites/default/files/cedaw_SP.pdf

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 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]

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJAS No. ___ DE ___
ENTREGÓ: ___ RECIBIÓ: ___

[3] https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/N1823803.pdf

[4] https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ef02df9-68a1-4d75-a707-f753a31405ae/content

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 e 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 para certificar que las obligaciones de

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

[5] https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/1f004d76-de04-45e1-9983-0af7d73b93f0/content
[6] https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/cpeum/documento/cpeum.pdf
[7] https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child

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).[10]

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,

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No. 4
DE: 13
ENTREGO: RECIBIÓ:

8 https://legislacion.scjn.gob.mx/Buscador/Paginas/AbrirDocArticulo.aspx?q=8DUuz+Xoi2iAqoAMy8hzo9veClrwClyDmlktc98lJYvjSgqOfMLfJiipfCRY+dQMsW9KkDWyENOIPvDlddCLOA==

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

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

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

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

[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/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_850638.pdf

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]

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

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJA No. 6
DE: 131
ENTREGO: RECIBIÓ:

[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://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2024/10/Mujeres-que-cuidan.pdf

[14] IPC-IG y UNICEF. (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 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/13931/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/documento/2025-05-12/43.%2012%20de%20mayo%20de%202025.pdf

resolución se posicionó a favor de la equiparación 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 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:

ENTREGÓ: _____ RECIBIÓ: _____
COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOLIO No. _____
DE: _____

[17] https://www.eluniversal.com.mx/opinion/daniela-ancira-ruiz/licencias-de-paternidad/
[18] https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5631193&fecha=29/09/2021#gsc.tab=0

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, complementandose 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

[19] https://www.congresocdmx.gob.mx/media/documentos/558e86f5672eded4154a9b0d659f87112876e2ce.pdf

fue aprobada por mayoría absoluta de ~~las 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.*

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

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 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,	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

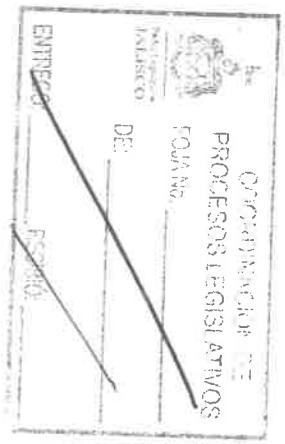
el cual podrá otorgarse antes o después del nacimiento de su hijo(a);	hábiles, el cual podrá otorgarse antes o después del nacimiento de su hijo(a);
	Las instituciones de la Administración Pública asumen el compromiso de impulsar, tanto en el ámbito público como en el privado, la formulación de medidas 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.
[...]	[...]
[...]	[...]

COORDINACIÓN DE PROCESOS LEGISLATIVOS
FOJAS No.
DE:
ENTREGO:
RECIBIÓ:

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:

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:

GOBIERNO
DE JALISCO

PODER
LEGISLATIVO

SECRETARÍA
DEL CONGRESO

NÚMERO_____
DEPENDENCIA_____

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".

Atentamente

Salón de Sesiones del Palacio del Poder Legislativo
Guadalajara, Jalisco, a la fecha de su presentación.

Dip. Valeria Guadalupe Ávila Gutiérrez

Dip. Itzcóatl Tonatiuh Bravo Padilla

Dip. Edgar Enrique Velázquez González