



**DIP. PALOMA BARRAGAN SANTOS.
PRESIDENTA DE LA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DEL ESTADO LIBRE
Y SOBERANO DE HIDALGO
P R E S E N T E**

Las que suscriben **Diputadas y Diputados**, integrantes de la Sexagésima Sexta Legislatura del Congreso Libre y Soberano del Estado de Hidalgo, con fundamento en el artículo 47, fracción II de la Constitución Política del Estado de Hidalgo; los artículos 25, fracción IV; 124, fracción II; 125 y 127 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Hidalgo; el numeral 65 del Reglamento de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Hidalgo, sometemos a la consideración del pleno, la siguiente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO**, Al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

OBJETIVO DE LA INICIATIVA

Fortalecer la protección integral de las mujeres víctimas de violencia en el Estado de Hidalgo, mediante la incorporación de medidas orientadas a su capacitación para el trabajo, inserción laboral y autonomía económica, a fin de contribuir a su empoderamiento y garantizar condiciones reales para el ejercicio de su derecho a una vida libre de violencia.

ANTECEDENTES

La formación en habilidades es necesaria para adaptarse a un contexto de incertidumbre y cambios constantes, así como para promover la inclusión y el cierre de brechas formativas. Por lo tanto, las políticas de formación para el trabajo tienen como objetivo proporcionar a las personas las herramientas necesarias para insertarse en el mundo laboral, adquirir competencias que les



permitan alcanzar sus metas personales y profesionales, así como contribuir a la empleabilidad y al desarrollo profesional de las personas.

La capacitación es una herramienta, una estrategia, y un medio para llevar a cabo la transformación individual y colectiva hacia la igualdad de género a través de la concientización, el aprendizaje del empoderamiento, la construcción del conocimiento y el desarrollo de habilidades. Ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, las habilidades y los conocimientos necesarios para avanzar la igualdad de género en su vida cotidiana y el trabajo. La capacitación para la igualdad de género es parte integral de nuestros compromisos con la igualdad de derechos humanos para todas y todos.

La equiparación de hombres y mujeres ante la ley favoreció que al aplicarse las normas que formalmente las igualan, se invisibilicen las necesidades, requerimientos, demandas y especificidades de las mujeres; así, los derechos de éstas fueron limitados bajo el pretexto del reconocimiento de las “debilidades” de las mujeres estableciéndoles un estatus jurídico social disminuido. Así, al aludirse los derechos de los individuos, por cuestiones sociales y culturales fueron vedados a la mujer, siendo necesario el reconocimiento de tales prerrogativas en los ordenamientos jurídicos, primero como principios o valores y después como normas positivas que paulatinamente buscaron la paridad entre hombres y mujeres en el tratamiento normativo. Los movimientos que les dan origen tienen que ver, en principio, con cuestiones educativas, laborales y de participación política que paralelamente originaron transformaciones en el ámbito privado, el cual tradicionalmente estuvo reservado para las mujeres, pero también en condiciones de discriminación. El proceso de la llamada liberación femenina ha ocurrido en la política, la sociedad en general, la familia, la conciencia de la propia mujer y, finalmente, en sus creencias religiosas.¹

En América Latina, persisten brechas de género no solo en el acceso a la capacitación laboral, sino también en el impacto que esta tiene en el desempeño. De acuerdo con la *Radiografía de las Mujeres en el Trabajo 2026*, elaborada por Buk, el 45% de los hombres reporta haber participado en algún proceso de formación durante el último año, frente a 40% de las mujeres.

La diferencia se amplía al analizar los resultados de estas capacitaciones. Solo tres de cada diez mujeres consideran que su productividad y eficiencia mejoran tras formarse, una proporción menor al 38% reportado por los hombres. Una

¹ Ángeles Mendieta Alatorre, “Revisión del feminismo”, en *Revista Interamericana de Sociología*, México, vol. ii, núm. 8, septiembre diciembre de 1972, p. 107.



tendencia similar se observa en la calidad del trabajo, donde el 26% de las mujeres percibe mejoras, frente al 32% de los hombres.

Esta brecha no desaparece en niveles más altos dentro de las organizaciones. Incluso en puestos de liderazgo, los hombres reportan un retorno en productividad del 40%, mientras que en las mujeres esta cifra se ubica en 33%, lo que evidencia una desigualdad persistente en la forma en que se capitaliza la capacitación.

El estudio también identifica diferencias en el impacto del liderazgo. En el caso de los hombres, asumir estos roles suele impulsar su crecimiento y facilitar la aplicación de habilidades adquiridas. En contraste, las mujeres experimentan un aumento en los niveles de estrés al llegar a posiciones de liderazgo, pasando de 41% a 47%, lo que incrementa su carga laboral y limita la implementación de nuevos conocimientos.²

A pesar del destacable aumento del número de mujeres micro y pequeñas empresarias -sobre todo en los sectores de comercio y servicios- las propias emprendedoras enfatizan sobre su atraso respecto de conocimientos de orden económico y de gestión financiera y reclaman la necesidad de una mejor y más continua actualización en estos temas.

La problemática principal es la influencia de marcados estereotipos que han definido roles y tareas en el ámbito laboral de acuerdo al sexo de quien lo realiza o lleva a cabo, imponiéndose así “modelos” que obstaculizan y condicionan las opciones vocacionales tanto de hombres como mujeres afectando así su desempeño y llevándolos hacia una preconfiguración de perfiles ocupacionales fijados por la sociedad encerrándolos dentro de lo que es el “ámbito laboral típicamente masculino o femenino”, y es así como segmentan el mercado laboral y sus oportunidades dividiendo las tareas de acuerdo al género del ser humano afectando el amplio campo de las profesiones e incurriendo al desaprovechamiento de las capacidades femeninas invisibilizándolas, e imposibilitándolas a tener experiencia y una participación mucho más grande dentro de la sociedad.

El mercado laboral sostiene la idea de que el individuo debe ser capacitado para el ejercicio cualificado de una profesión o un conjunto coherente de profesiones distintas para que este pueda desarrollarse en el sistema productivo, por ello la formación que el individuo tenga constituye un elemento

² Ortega, Bertha Xiomara, La protección del empleo local en la región centroamericana, RRHH Digital, disponible en: <https://www.america.rrhhdigital.com/editorial/3622/>



estratégico como tal que refuerza la productividad y competitividad de las empresas por esta razón es en lo que se deben basar para integrar de manera equitativa a la mujer en el ámbito laboral.

Debido a una segregación ocupacional generalizada, las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos de escasa remuneración, tienen un menor acceso a la protección social, y, en promedio, reciben un menor salario por realizar un trabajo de igual valor que los hombres. Los resultados de las mujeres en el empleo se ven limitados adicionalmente por la carga desproporcionada que las mujeres asumen en el trabajo no remunerado del cuidado de los demás.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral tiene repercusiones importantes como el impacto en el crecimiento y desarrollo económico. Además, se incrementa la oferta laboral, el desarrollo de las mujeres y, al mismo tiempo, se presentan transformaciones dentro del hogar. En primera instancia aumenta el ingreso familiar, lo que puede tener repercusiones en la dinámica y bienestar de los hogares. La decisión de las mujeres de incorporarse al mercado laboral se deriva de diferentes motivos, que en su mayoría pueden ser personales. Con el paso de los años estos motivos han ido cambiando al igual que la demanda laboral femenina.³

En las sociedades occidentales, el género establece un sistema clasificatorio de representación cultural que divide a los seres humanos según su sexo biológico en femenino y masculino. El problema no son las diferencias sexuales entre mujeres y hombres, sino que dichas diferencias se convierten en divisiones dicotómicas, en jerarquías y oposiciones que han servido para justificar la inequidad y desigualdad de género. El problema tampoco son los géneros como categorías conceptuales que designan lo femenino y masculino, sino las relaciones que se establecen entre los géneros. Por tanto, el análisis debe orientarse a las relaciones sociales desiguales entre los géneros.⁴

En el proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se enfrentan casi en su totalidad al fenómeno de segregación ocupacional, el cual hace referencia a un mercado de trabajo dividido por sexo donde se identifican puestos de trabajo destinados exclusivamente para las mujeres y otros para los hombres. Por lo tanto, mujeres y hombres no compiten por el mismo

³ Wainerman, C. H. (1979). Educación, familia y participación económica femenina en la Argentina. Desarrollo económico, 511-537

⁴ Cabral, B. y García, C. El género. Una categoría de análisis crítico para repensar las relaciones sociales entre los sexos. 2003. Recuperado de: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/16344/1/genero-categoria.pdf>



mercado de trabajo, sino que existen dos sectores claramente diferenciados, uno de trabajo femenino y otro de trabajo masculino, cada uno con requerimientos específicos sustentados en la diferencia sexual.

Este fenómeno se vincula con las construcciones socioculturales de roles y estereotipos de género, las cuales inciden en los comportamientos de oferentes y demandantes de mano de obra. La situación de segregación ocupacional que toma como base el sexo del trabajador es el motivo principal de que la fuerza de trabajo femenina se considere inferior que la masculina.⁵

La discriminación laboral por género constituye otra de las prácticas más comunes en el mercado de trabajo. Ésta se hace presente cuando mujeres y hombres que poseen las mismas capacidades, formación académica, experiencia y trayectoria laboral, reciben un trato diferenciado en función de su sexo, ya sea en la contratación, promoción y/o ascenso, salarios, prestaciones, o en las condiciones de trabajo.

La formación y capacitación para el trabajo constituye un factor fundamental en el proceso de inserción de las mujeres al mundo laboral. Las prácticas y acciones encaminadas a la formación y capacitación de las mujeres tienen como eje rector un proceso integral que se compone de tres objetivos primordiales: mejorar su incorporación al mercado de trabajo, contribuir a su crecimiento y desarrollo personal, y lograr su participación social y política activas.

La amplia variedad de estrategias de desarrollo destinadas a las mujeres, así como los diversos cambios y transformaciones culturales que emergen en la sociedad han propiciado que las acciones y actividades educativas hayan pasado por distintas etapas. Primeramente, se decidió capacitarlas en aspectos vinculados con funciones tradicionales atribuibles a éstas desde su condición de género: cocina, costura, artesanías, primeros auxilios. Posteriormente, cuando se reconoce la contribución de sus roles al sistema productivo, se tiende a impartirles cursos en actividades no tradicionales y en tecnologías de la información. En este contexto, se comienza a dar importancia a que dichas acciones y actividades vayan encaminadas a la capacitación para el trabajo.⁶

⁵ Nicolás, C., López, M. y Riquelme, P. La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España, España: Universidad de Murcia, 2010.

⁶ Rico, N, Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad, 1996, Disponible en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/6/5686/lcl947.pdf>



Resulta necesario fortalecer el marco normativo estatal para que la atención a las mujeres víctimas de violencia no se limite únicamente a medidas de protección, sino que también incorpore mecanismos reales que les permitan reconstruir su vida en condiciones de dignidad, seguridad y autonomía. La experiencia demuestra que muchas mujeres enfrentan enormes dificultades para salir de contextos de violencia cuando carecen de ingresos propios, oportunidades laborales, capacitación o acceso a herramientas que les permitan sostenerse por sí mismas.

En ese sentido, la propuesta de reforma responde a una necesidad social de vincular la política de atención a la violencia con acciones efectivas de inclusión laboral, capacitación para el trabajo, fortalecimiento de habilidades y autonomía económica. Esto es fundamental porque la violencia contra las mujeres también se reproduce a través de relaciones de dependencia económica que limitan su capacidad de decisión, las obligan a permanecer en entornos agresivos y dificultan el ejercicio pleno de sus derechos.

Asimismo, se advierte la importancia de que las instituciones públicas involucradas asuman competencias más claras y directas en la generación de oportunidades para las mujeres que han vivido violencia, a fin de que el acompañamiento institucional sea integral y no fragmentado. No basta con reconocer el problema; es indispensable que el Estado impulse medidas concretas que favorezcan la inserción laboral, el acceso a medios productivos y el fortalecimiento personal de las víctimas, como parte de una política pública de prevención, atención y restitución de derechos.

Por ello, las reformas planteadas son pertinentes y necesarias, ya que permiten avanzar hacia una visión más completa de la erradicación de la violencia de género, entendiendo que una vida libre de violencia también exige condiciones materiales para alcanzarla. Fortalecer la autonomía económica de las mujeres no sólo contribuye a su empoderamiento, sino que constituye una herramienta efectiva para romper ciclos de violencia, reducir factores de vulnerabilidad y garantizar una atención más humana, útil y transformadora para las hidalguenses.

IMPACTO PRESUPUESTAL

La presente iniciativa no genera impacto presupuestal adicional porque su propósito principal es fortalecer y precisar atribuciones institucionales dentro del marco administrativo ya existente, sin crear nuevas dependencias, plazas,



estructuras orgánicas, programas autónomos ni partidas presupuestales específicas. En términos legislativos, se trata de una reforma de armonización y fortalecimiento normativo, orientada a dar mayor claridad a las acciones que ya forman parte de las obligaciones del Estado en materia de atención integral a mujeres víctimas de violencia.

Además, las acciones que se buscan impulsar pueden ser atendidas con los recursos humanos, materiales y financieros con los que actualmente cuentan las dependencias competentes, particularmente a través de la coordinación institucional, la reorientación de programas existentes y el cumplimiento de atribuciones que ya corresponden a las autoridades en materia de trabajo, capacitación y atención a mujeres en situación de violencia. Por ello, la reforma no implica por sí misma una erogación inmediata, extraordinaria o incremental, sino una mejor definición del alcance de la actuación pública.

FUNDAMENTO, PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y CONVENCIONALES

La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, marcó un importante punto de inflexión para la agenda mundial de igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa a favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género.

En el foro de Beijing (1995) se promueven los derechos económicos de la mujer y su independencia (acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas y el control sobre los recursos económicos).

A la par de este punto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) afirma que el trabajo a tiempo parcial es una condición esencial para que las mujeres puedan participar en el mercado laboral, perpetuando los roles definidos en función del género, teniendo como resultado múltiples desventajas, una de estas, es su bajo desarrollo profesional.

Además de las reformas paulatinas de los códigos civiles del país para lograr la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y ante el fenómeno social de discriminación de las mujeres, se ha tenido que introducir en el marco normativo una serie de leyes que las protejan; así, se han expedido la Ley del



Instituto Nacional de las Mujeres, de 21 de diciembre de 2000, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, de 11 de junio de 2003; la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, de 2 de agosto de 2006; La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del 1 de febrero de 2007.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala la importancia de la capacitación en diferentes apartados, por ejemplo, se señala que: La Federación, los Estados y los Municipios tienen la obligación de garantizar e incrementar la capacitación productiva destinada a los pueblos indígenas y que la Federación y los estados deben proporcionar capacitación para el trabajo como un medio de readaptación social. Sin embargo, la capacitación del trabajador como una obligación de la empresa está fundamentada en el Artículo 123, Apartado A, Fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en él se establece que: “Las empresas cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir dicha obligación”.

La Ley Federal del Trabajo también señala que en cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas. En los contratos colectivos de cada empresa deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores. Además, la Ley indica que podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

A continuación, se presentan las modificaciones propuestas:

| LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO (VIGENTE) | LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO (PROPUESTA) |
|--|--|
| <p>ARTÍCULO 36.- El Programa, en concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo, deberá contener las acciones con perspectiva de género para:</p> <p>I a XVII...</p> <p>XVIII. Promover programas de emprendimiento, capacitación, inclusión financiera y herramientas digitales para las víctimas de todo tipo de violencia de género.</p> | <p>ARTÍCULO 36.- El Programa, en concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo, deberá contener las acciones con perspectiva de género para:</p> <p>I a XVII...</p> <p>XVIII. Promover programas de emprendimiento, capacitación para el trabajo, inclusión financiera y acceso a herramientas digitales dirigidos a las víctimas de todo tipo de violencia de género, a fin de fortalecer su autonomía económica, favorecer su inserción laboral o productiva y contribuir a su empoderamiento y al ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencia.</p> |
| <p>Artículo 45 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:</p> <p>I a VIII...</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente Ley.</p> | <p>Artículo 45 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:</p> <p>I a VIII...</p> <p>VIII Bis. Promover programas de capacitación para el trabajo dirigidos a mujeres víctimas de violencia, con el objeto de facilitar su inserción al mercado laboral y fortalecer su autonomía económica; y</p> <p>IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente Ley.</p> |



Por lo expuesto, sometemos a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE HIDALGO, EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO.

ARTÍCULO ÚNICO. Se **REFORMA** la fracción XVIII del artículo 36 y se **ADICIONA** la fracción VIII Bi al artículo 45 Bis de la **Ley de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia para el Estado de Hidalgo**, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 36.- El Programa, en concordancia con el Plan Estatal de Desarrollo, deberá contener las acciones con perspectiva de género para:

I a XVII...

XVIII. Promover programas de emprendimiento, capacitación para el trabajo, inclusión financiera y acceso a herramientas digitales dirigidos a las víctimas de todo tipo de violencia de género, a fin de fortalecer su autonomía económica, favorecer su inserción laboral o productiva y contribuir a su empoderamiento y al ejercicio pleno de su derecho a una vida libre de violencia.

Artículo 45 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I a VIII...

VIII Bis. Promover programas de capacitación para el trabajo dirigidos a mujeres víctimas de violencia, con el objeto de facilitar su inserción al mercado laboral y fortalecer su autonomía económica; y

IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente Ley.




TRANSITORIOS

ÚNICO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Estado de Hidalgo.

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso del Estado Libre y Soberano de Hidalgo, a abril de 2026.

ATENTAMENTE

| DIPUTADA / DIPUTADO | FIRMA |
|--------------------------------|--|
| Tania Erendira Meza Escorza |  |
| | |
| | |
| | |
| | |