DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN MATERIA DE DISCRIMINACIÓN LABORAL POR EMBARAZO.

HONORABLE ASAMBLEA.

Conforme a lo previsto en los artículos 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 45, numerales 6, incisos e) y f) y 7 y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 80, 82 numeral I, 157 numeral I, 85 y 157, numeral I, fracción I y 158 numeral I, fracción IV del Reglamento de la Cámara de Diputados y demás relativos formulamos el presente dictamen al tenor de la siguiente:

DICTAMEN

Señalando que para el desarrollo del presente, está Comisión utilizó la siguiente:

I. METODOLOGÍA

La Comisión, para la elaboración, análisis y desahogo del presente asunto, realizó los trabajos correspondientes, conforme al procedimiento siguiente:

I. En el apartado denominado **"Antecedentes"**, se da constancia del trámite de inicio del proceso legislativo, así como de la recepción y turno para el dictamen de la iniciativa.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

II. En el siguiente apartado denominado **"Contenido de la Iniciativa"**, se realiza la descripción de la iniciativa, se exponen los motivos que se tuvieron para presentarla, su contenido y alcances.

III. Por último, en el apartado denominado **"Consideraciones"**, se indican los razonamientos lógicos jurídicos que sustentan el presente dictamen y el sentido del mismo; siempre con la convicción de que el asunto que se dictamine sea viable, no invada facultades de otros poderes de la Unión y que no contravengan las disposiciones señaladas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Convenciones y Tratados Internacionales en los que México sea parte.

II. ANTECEDENTES

PRIMERO. Con fecha 30 de marzo de 2023, la Julieta Kristal Vences Valencia del grupo parlamentario de Morena, en la legislatura LXV, presentó la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo.

SEGUNDO. Con fecha 26 de abril del dos mil veintitrés, la presidencia de la Mesa Directiva de la Cámara de Diputados dispuso que dicha Iniciativa fuera turnada a la Comisión de Igualdad de Género para su dictaminación.

TERCERO. Mediante oficio no. **D.G.P.L. 65-II-7-2365**, la Mesa Directiva de la H. Cámara de Diputados, turnó con el número de expediente **7609**, la iniciativa de

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

relación a la Comisión de Igualdad de Género, para su dictaminación y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social para opinión.

CUARTO. Mediante oficio **D.G.P.L.65-II-7-2512**, con fecha 26 de abril de 2023, la Mesa la Mesa Directiva de la H. Cámara de Diputados, notificó a esta Comisión la autorización de prórroga de la iniciativa objeto del presente dictamen hasta el 30 de abril de 2024.

QUINTO. Una vez analizada la iniciativa, procedió a instruir a la Secretaría Técnica para la preparación e investigación correspondiente, a fin de desahogar el presente asunto.

III. CONTENIDO DE LA INICIATIVA

La presente iniciativa en su exposición de motivos señala que la discriminación laboral por embarazo forma parte de las acciones y omisiones motivadas por estereotipos género, que vulneran los derechos fundamentales de las mujeres y de sus hijas e hijos. Las mujeres mexicanas se enfrentan en el ámbito laboral a diversas barreras estructurales que ejercen de manera reiterada y sistemática la violencia de género.

En este contexto, es que las mujeres no solamente padecen las disparidades en el acceso al empleo o los niveles salariales, también adolecen de discriminación laboral por embarazo, lo cual implica violaciones a sus derechos laborales, de protección a la salud y de acceso a la seguridad social.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se entiende por discriminación toda "distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades".

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer ha definido a la discriminación contra la mujer en su artículo 1° como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Por su parte, la Observación general No. 18 sobre el derecho al trabajo asegura que los Estados deben diseñar un sistema amplio de protección que permita combatir a la discriminación de género, impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, así como asegurar igual salario por trabajo de igual valor. De hecho, este instrumento hace énfasis en que de ninguna manera el embarazo puede constituir un impedimento para que las mujeres accedan, ejerzan y se mantengan en sus empleos, así como tampoco puede ser una justificación para la pérdida del mismo.

Algunos de los motivos relacionados a la discriminación son el sexo, el género e incluso el embarazo. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sostenido que los casos discriminación están estrechamente relacionados con

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

la violencia y el acoso ejercido en contra de las mujeres dentro de sus centros de trabajo.

En muchas ocasiones las mujeres embarazadas se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad al ejercer un empleo, ya que los empleadores consideran que están en una situación de desventaja para realizar sus actividades, que existe una falta de compromiso de su parte o que tienen menos tiempo para continuar con sus labores.

Las prácticas que muchas veces se reproducen en el ámbito laboral resultan de las dudas de los empleadores sobre la conciliación entre la vida familiar y la laboral de las mujeres. Como bien afirma Magdalena Nogueira Guastavino, los elementos que influyen en la decisión de un empleador se pueden hacer presentes durante las fases previas a la contratación, durante el ejercicio del cargo y en el término de la relación laboral afectando a trabajadoras de todos los sectores económicos.

A través de su trabajo titulado *La discriminación laboral por embarazo,* el Early Institute comenta que la discriminación laboral por embarazo se manifiesta por medio de conductas como el hostigamiento laboral, la negación de ascenso, la disminución de salarios, la aplicación de cambio de horarios sin el consentimiento de las trabajadoras, la negación de permisos para ir al baño o sentarse, o incluso la realización de labores físicamente difíciles que ponen en riesgo la salud y la vida de las mujeres, así como de su hija o hijo.

Cabe resaltar que la discriminación laboral por embarazo ocurre no solamente porque se anulan, limitan menoscaban los derechos laborales de las mujeres o

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

su derecho a la igualdad de oportunidades, sino porque además se desarrolla en el contexto laboral.

Al igual que toda conducta discriminatoria, la discriminación laboral por embarazo es causada por los estereotipos, los prejuicios o los estigmas relacionados con el género o sexo de las mujeres trabajadoras.

Sobre la configuración de la conducta discriminatoria, el Early Institute menciona que es necesario que el acto constituya en sí mismo la vulneración de al menos un derecho. En el caso concreto de la discriminación laboral por embarazo pudiera existir la vulneración de distintos derechos, de los que sean sujetos tanto la mujer embarazada como su bebé.

Muchas ocasiones la condición de embarazo de las mujeres es considerada por parte de los empleadores o compañeros de trabajo como una situación de desventaja para poder continuar llevando a cabo sus tareas cotidianas. Una consecuencia de estas prácticas discriminatorias es la vulneración de la salud mental de las víctimas a través del desgaste emocional o la provocación de angustia.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, publicada por el Instituto de Estadística y Geografía (INEGI), se conoce que 3 de cada 10 mujeres han sufrido de violencia en el ámbito laboral al menos en una ocasión a lo largo de su vida, mientras que 2 de cada 10 han sufrido de esta modalidad de violencia durante los últimos doce meses.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

De manera particular, resalta que el 21.7 por ciento de las mujeres ha manifestado haber vivido alguna situación de discriminación laboral durante el último año, ya que entre los casos comentados al 4 por ciento de todas las mujeres se le pidió una prueba de embarazo como requisito para trabajar o poder continuar en su empleo, mientras que al 0.6 por ciento la discriminaron por embarazarse, las despidieron, no renovaron su contrato o les bajaron el sueldo.

El Early Institute muestra en su informe que el Conapred ha declarado que las quejas de discriminación laboral por embarazo es una de las cinco quejas más recurrentes que se presentan en México. Cabe resaltar que durante el periodo de tiempo 2012 a 2021 se presentaron 825 casos de discriminación por razón de embarazo en los centros de trabajo.

Sobre el ámbito en el que ocurren, el Early Institute detalla que el 88 por ciento de estas quejas ocurren en el sector privado, mientras que el 12 por ciento restante se han presenciado en el sector público. Por su parte, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México ha manifestado que la principal modalidad de discriminación en dicha entidad es por motivos de embarazo.

De igual forma el *Early Institute,* comenta a través de su informe que la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo ha registrado 2 mil 589 casos por discriminación laboral, representando el 19 por ciento del total de quejas de discriminación presentadas.

La importancia de que sea reconocida la discriminación laboral por embarazo en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia deriva del

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

hecho de que este tipo de discriminación por motivos de maternidad y embarazo constituyen una forma de violencia basada en el sexo o el género, y que en consecuencia afecta de manera diferenciada a las mujeres por el simple hecho de serlo.

En este sentido es que se propone reformar al artículo 10 de dicho marco normativo con la finalidad de actualizar el actual concepto de violencia laboral y docente, y reconocer que esta manifestación de violencia en razón de género también puede dañar, por algún acto u omisión, al bebé de la víctima.

Por otro lado, se propone adicionar un artículo 11 Bis para reconocer y definir a la discriminación laboral por embarazo como toda distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que vulnera sus derechos o de su bebé.

En el informe publicado por Early Institute se afirma que en muchas ocasiones la autoridad desconoce las razones que impulsan a la discriminación laboral por embarazo, y que además muchas veces se declaran incompetentes para conocer del caso, demostrando no solo falta de capacitación, sino también de sensibilización por el impacto que tienen sobre la vida de las mujeres que padecen este tipo de actos en sus centros de trabajo.

En ese sentido, se establece en el proyecto de decreto a través de una reforma a la fracción III del artículo 14 de la ley, que los gobiernos de las entidades federativas, en el ámbito de sus competencias, deberán promover y difundir entre la población que la discriminación por embarazo es un delito.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

Sobre este punto resulta fundamental mencionar que el texto vigente del Código Penal Federal en su artículo 149 Ter ya reconoce los delitos por discriminación, entre los cuales se reconoce como motivo al embarazo, anulando derechos y libertades de las personas.

Asimismo, se dispone modificar las fracciones VI y VII del artículo 15, y adicionar una fracción XX al artículo 34 Ter a la norma con la finalidad de asegurar que a las víctimas de este delito se les deberá proporcionar atención médica, psicológica y legal, especializada y gratuita, así como establecer las sanciones administrativas a quienes lo comentan.

Como bien se mencionaba previamente, este tipo de discriminación afecta de manera desproporcionada a la salud mental de las mujeres víctimas. Por ello, es importante resaltar que la fracción VI del artículo 2o. de la Ley General de Salud reconoce que gozar del derecho a la protección de salud incluye la salud mental, derecho que de ninguna manera puede ser vulnerado por dichas prácticas.

De hecho, la misma Ley General de Salud en su artículo plasma en el segundo párrafo de su artículo 72 que toda persona tiene derecho a gozar del más alto nivel de salud mental, sin discriminación por motivos que, entre otros, se encuentra el embarazo de las mujeres.

De igual forma se plasma una modificación a la fracción IV del artículo 32 y a la fracción IV del artículo 33 para que el embarazo y la maternidad se configuren como elementos a tomar en consideración al momento en que las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional determinen y emitan las órdenes de protección.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

También se plantea adicionar una fracción IX al artículo 46 Bis de la norma para brindarle a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la facultad para que realice las acciones necesarias con la finalidad de llevar a cabo los registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación por embarazo.

Sobre este tema el Early Institute reconoce en su informe publicado que "no existe información confiable y suficiente para detectar y dar seguimiento al problema"[8] de discriminación laboral por embarazo. Lo anterior, ya que no existen criterios homologados para su registro y clasificación entre las diversas instituciones del Estado mexicano que tienen facultades para realizarlo.

Por ello, se considera necesario que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus facultades conferidas en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, registre y recopile dicha información estadística con la finalidad de prevenir, identificar y atender las causas y consecuencias de la discriminación laboral mediante el diseño de políticas públicas específicas en la materia.

Asimismo, mediante una adición a la fracción X del artículo 47, se dispone que la Fiscalía General de la República deberá investigar la discriminación laboral por embarazo con perspectiva de niñez y de derechos humanos a través de sus protocolos especializados.

Finalmente se expone la necesidad de adicionar un inciso d) a la fracción XXII del artículo 49 de la ley a fin de agregar la facultad que deben tener las entidades federativas y la Ciudad de México para especializar a las y los agentes del

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

Ministerio Público, peritos y personal en materia de delitos relacionados con la discriminación laboral por embarazo.

B) Que para efectos de comprender las reformas de los artículos que propone la iniciativa, se realiza el siguiente cuadro comparativo siguiente:

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	
LEY VIGENTE	**LEY PROPUESTA**
ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.	**Artículo 10.** Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima **y, en caso de embarazo de su bebé,** e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. ...
Sin correlativo	**Artículo 11 Bis. Constituye discriminación laboral por embarazo: la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que vulnera sus derechos o de su bebé.**
ARTÍCULO 14. Las entidades federativas ~~y la Ciudad de México~~, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: I. a II. ... **III.** Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y	**Artículo 14.** Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: **I. a II. ...** **III.** Promover y difundir en la sociedad que **la discriminación por embarazo,** el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.	**IV. ...**
ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: I. a V. ... **VI.** Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y **VII.** Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.	**Artículo 15.** Para efectos del hostigamiento, el acoso sexual y **discriminación por embarazo** , los tres órdenes de gobierno deberán: **I. a V. ...** **VI.** Proporcionar atención **médica** , psicológica y legal, especializada y gratuita, **así como los servicios de salud mental,** a quien sea víctima de hostigamiento, acoso sexual o **discriminación por embarazo** , y **VII.** Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador, acosador **o discriminador** cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.
ARTÍCULO 32.- Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración: **I.** a **III.** ... **IV.** Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, así como cualquier otra condición relevante; **V.** a **VI.** ...	**Artículo 32.** Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración: **I. a III. ...** **IV.** Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, **embarazo, maternidad,** así como cualquier otra condición relevante; **V. a VI. ...**
ARTÍCULO 33.- Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando:	**Artículo 33.** Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando: **I. a III. ...**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

I. a III. ... IV. La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y V.	**IV.** La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, **su embarazo, su maternidad,** orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y **V. ...** **...**
ARTÍCULO 34 Ter.- Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes: I. a XIX. ... XX. Solicitar a la autoridad jurisdiccional competente la suspensión del régimen de tutela o curatela que ejerza la persona agresora~~, y~~ **XXI.** Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de las mujeres, adolescentes o niñas víctimas de violencia. ...	**Artículo 34 Ter.** Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes: **I. a XVIII. ...** **XIX. Solicitar a la autoridad jurisdiccional competente, para garantizar las obligaciones alimentarias, la elaboración de un inventario de los bienes de la persona agresora y su embargo precautorio, el cual deberá inscribirse con carácter temporal en el Registro Público de la Propiedad;** **XX. Brindar apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo, y** **XXI. Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de la mujer o la niña en situación de violencia.** **Las órdenes de protección señaladas en este artículo podrán ser ampliadas o modificadas por la autoridad administrativa, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, siempre**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

	procurando la mayor protección de la víctima.
ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: I. a VII. ... **VIII.** Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa~~, y~~ **Sin correlativo** **IX.** Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.	**Artículo 46 Bis.** Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: **I. a VII. ...** **VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;** **IX. Realizar las acciones necesarias, para que las autoridades competentes, lleven a cabo registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación por embarazo, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor, y** **X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.**
ARTÍCULO 47. Corresponde a la Fiscalía General de la República: I. a IX. ... **X.** Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual; **Sin correlativo**	**Artículo 47.** Corresponde a la Fiscalía General de la República: **I. a IX. ...** **X.** Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. **Tratándose de la investigación relacionada al delito de discriminación por embarazo, deberá considerarse la perspectiva de género y el interés superior de la niñez en**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

XI. a XII. ...	**la elaboración y aplicación de los protocolos;** **XI. a XII. ...**
ARTÍCULO 49. Corresponde a las entidades federativas, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos aplicables en la materia: I. a XXI. ... XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en: a) a c)... **XXV. a XXVI. ...** ...	**Artículo 49.** Corresponde a las entidades federativas y a la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos locales aplicables en la materia: **I. a XXI. ...** XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en: **a) a c)** **d) Materia de discriminación por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, y las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria.** **XXIII. ...** **XXIV.** Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, **en prevención y atención de discriminación por embarazo** , feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, y **XXV. a XXVI. ...** ...

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

IV. CONSIDERACIONES

PRIMERA. La Comisión de Igualdad de Género de la Cámara de Diputados es competente con fundamento en los artículo 45, numerales 6, incisos e) y f) y 7 y demás relativos de la Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, y los artículos 80, 82 numeral I, 157 numeral I, 85 y 157, numeral I, fracción I y 158 numeral I, fracción IV del Reglamento de la Cámara de Diputados para emitir dictamen respecto de la Iniciativa con Proyecto de Decreto a la que se hace referencia en el apartado de antecedentes.

SEGUNDA. Estamos conscientes que la discriminación laboral por embarazo (DLE) es un problema mucho más frecuente y común de lo que se piensa; cuya manifiesta se da de diversas formas y que se incentiva por un conjunto de prejuicios y estereotipos sobre la maternidad en el espacio laboral y público.

Su impacto puede verse reflejado en la afectación de múltiples derechos de la mujer embarazada, de su bebé y su familia, no solamente de sus derechos laborales.

Es por la amplitud de su impacto y por todos los derechos que violenta que consideramos necesaria y prudente la Iniciativa objeto del presente dictamen, pues sabemos que en este momento muchas mujeres están pasando por este tipo de sucesos que les impide desarrollar plenamente su derecho a la maternidad en el campo laboral donde se desarrollen o en su caso que les impide postularse para el puesto de sus sueños o incluso para ascender de posición dentro de la industria o empresa en la que laboran.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979 define la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en cualquier esfera de su vida."

En este sentido, en el año de 1989, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que los Estados Partes incluyan información sobre la legislación vigente para protegerla de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana..

TERCERA. La Discriminación Laboral por Embarazo se ha asociado generalmente con el despido y la solicitud de prueba de gravidez para la contratación, sin embargo, abarca otras conductas como:

- Hostigamiento laboral;
- Negación de ascenso;
- Reducción de salario;
- Negación de permisos como el de ir al baño o sentarse;
- Cambios de condiciones laborales en perjuicio de la mujer embarazada;
- Descuento económico por ejercer licencias médicas;
- Obligación de trabajar en periodo de incapacidad por maternidad;
- Interrupción de contrato por honorarios en el periodo de incapacidad;
- Órdenes de realizar labores que pongan en riesgo;

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

CUARTA. La a NOM en Igualdad laboral y no discriminación, define la discriminación laboral (vinculada a la definición general de discriminación) de la siguiente forma: no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

De acuerdo con esta la participación de las mujeres en el trabajo remunerado continúa por debajo de la de los hombres; esto se debe a diversos factores, entre los que se encuentran: la discriminación en distintos aspectos de la participación económica y laboral que pasan por la contratación, la remuneración, la movilidad y el ascenso, las condiciones de trabajo inflexibles, falta de servicios de apoyo para el cuidado de hijas e hijos menores, como guarderías, y la distribución diferenciada e inequitativa de las tareas de cuidado en el hogar. (Secretaría de Economía, 2015).

Por su parte la Comisión Nacional de Derechos Humanos en la Recomendación 08/2020 emitida después de haber estudiado tres casos de discriminación laboral asociada al embarazo y la lactancia, se ubicaron hacía los menos los siguientes derechos humanos violentados:

- Derecho al trabajo y a la seguridad social relacionado con el ejercicio de la maternidad. Con tres omisiones:
    - Omisión de garantizar y reconocer el acceso a la cobertura social existente.
    - Omisión de garantizar el derecho a las licencias para el ejercicio de la maternidad.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

- Omisión de garantizar el derecho al reposo para la lactancia.
- Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
  - Omisión de garantizar la protección frente a la violencia en centros escolares y de trabajo que configure violencia institucional en contra de las mujeres.
- Derechos reproductivos.
  - Omisión de garantizar el derecho a la maternidad y la lactancia.
- Derecho a la seguridad jurídica.
  - Omisión de garantizar el acceso a la cobertura social existente o La autoridad debe fundamentar y motivar el acto de autoridad [al negar un derecho y/o prestación laboral] o La autoridad debe fundamentar y motivar correctamente su acto de autoridad.

SEXTA. De acuerdo con la CONAPRED, independientemente del estado civil o de la estructura familiar, actualmente las mujeres siguen siendo despedidas por el simple hecho de estar embarazadas. Señala que, de enero de 2011 a marzo de 2022, recibieron un total de 723 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con el despido por embarazo, de las cuáles el 90% corresponden a empleadores particulares. Respecto a estas, las quejosas señalaron afectaciones en su derecho a un trato digno, a la protección a la maternidad, a la igualdad de oportunidades y de trato, a una vida libre de violencia y a la seguridad social. Las entidades federativas donde se ha registrado el mayor número de casos por esta clase de discriminación son Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Nuevo León y Guanajuato.

SÉPTIMA. El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, ha realizado cada cuatro años una encuesta sobre discriminación en la

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

Ciudad, esto con el objetivo de actualizar los datos relativos a la igualdad y de escuchar a la ciudadanía sobre sus percepciones y testimonios relativos a la discriminación. Dichas encuestas se han realizado en 2013, 2017 y la más reciente, 2021, misma que fue publicada en agosto de ese mismo año. (Gobierno de la Ciudad de México. COPRED, 2017). De los resultados de la encuesta realizada en 2021, se deprende que 56% de las personas encuestadas, considera que sí existe discriminación hacia las mujeres trabajadoras embarazadas, ocupando el lugar 28 de 39, sin embargo, de 2017 a 2021, dicha percepción ha bajado de 65.6% a un 56%, es decir, casi un 10%.

OCTAVA. De acuerdo al "Diario La Jornada", en octubre de 2021 el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, informó que de los mil 590 expedientes de discriminación histórico que ha abierto, 992 han sido en el empleo, de los cuales 489 corresponden a despido por embarazo.

También informó que durante la firma del "Pacto por la Igualdad Laboral y No Discriminación", la presidenta de dicho Consejo, Geraldina González de la Vega, comunicó que más del 70 por ciento de los casos que se reciben tienen que ver con quejas en materia laboral que se dan en el ámbito privado, cometidos principalmente por las empresas. Con la celebración de dicho acuerdo, mencionó que la intención es buscar la prevención y atender la discriminación en el empleo, que no sólo vulnera el derecho al trabajo de personas en una situación de desventaja inmerecida, sino que también daña la economía de la ciudad (Flores, 2021).

Es por lo que consideramos oportuno que en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se señale la obligación de las autoridades

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

para reflejar y reportar los sucesos que surjan con motivo de la discriminación laboral por embarazo.

Consideramos oportuno aprobar con modificaciones la presente Iniciativa, proponiendo la siguiente redacción:

LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA		
TEXTO VIGENTE	**PROPUESTA DE LA INICIATIVA**	**TEXTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN**
ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.	**Artículo 10.** Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, **manifestándose a través de agresión física, verbal o psicológica, acoso sexual, hostigamiento laboral y que pretende excluir, aislar, someter, dañar, vulnerar** la autoestima, salud, integridad, libertad, el derecho a la maternidad, al embarazo o la lactancia y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra su derecho a la igualdad. ...	**ARTÍCULO 10.-** Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en **cualquier** acto **u** omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra **sus derechos a** la igualdad**, a la maternidad, al embarazo o a la lactancia**. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.	**Sin propuesta de modificación.**	**ARTÍCULO 11.-** Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, **la discriminación, distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer solicitante de empleo o empleada, en razón de su maternidad, embarazo o lactancia** y todo tipo de discriminación por condición de género.
Sin correlativo	**Artículo 11 Bis.** Constituye discriminación laboral por embarazo: la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer solicitante de empleo o empleada, en razón de su maternidad, embarazo o lactancia, que vulnera sus derechos.	**Sin correlativo** **(SE OMITE LA ADICIÓN DE UN ARTÍCULO 11 BIS PROPUESTA)**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

ARTÍCULO 14. Las entidades federativas ~~y la Ciudad de México~~, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: I. a II. ... **III.** Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y **IV.** Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.	**Artículo 14.** Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: I. a II. ... **III.** Promover y difundir en la sociedad que la discriminación por embarazo, el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y **IV.** ...	**ARTÍCULO 14.** Las entidades federativas, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración: **I y II.** ... **III.** Promover y difundir en la sociedad que **la discriminación,** el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y **IV.** ...
ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: I. a V. ... **VI.** Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y **VII.** Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.	**Artículo 15.-** Para efectos de la discriminación por embarazo, hostigamiento y el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: I. a V. ... **VI.** Proporcionar atención médica, psicológica y legal, especializada y gratuita, **así como los servicios de salud mental, a quien sea víctima de discriminación por embarazo,** hostigamiento o acoso sexual, y **VII.** Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador, acosador **o discriminador** cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.	**ARTÍCULO 15.-** Para efectos **de la discriminación, el** hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán: **I.** a **V.** ... **VI.** Proporcionar, **de manera especializada y gratuita, atención legal y de salud integral, incluyendo servicios de salud mental,** a quien sea víctima de **discriminación,** hostigamiento o acoso sexual, y **VII.** Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del **discriminador,** hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

ARTÍCULO 32.- Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración: I. a III. ... **IV.** Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, así como cualquier otra condición relevante; V. a VI. ...	**Artículo 32.** Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración: I. a III. ... **IV.** Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, **embarazo, maternidad**, así como cualquier otra condición relevante; V. a VI. ...	**ARTÍCULO 32.-** Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración: I. a III. ... **IV.** Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, **embarazo, maternidad,** orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, así como cualquier otra condición relevante; V y VI. ...
ARTÍCULO 33.- Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando: I. a III. ... IV. La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y V. ...	**Artículo 33.-** Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando: I. a III. ... **IV.** La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, **embarazo, maternidad,** orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y V. ...	**Sin propuesta de modificación.**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

...	...	
ARTÍCULO 34 Ter.- Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes: I. a XIX. ... XX. Solicitar a la autoridad jurisdiccional competente la suspensión del régimen de tutela o curatela que ejerza la persona agresora~~, y~~ **XXI.** Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de las mujeres, adolescentes o niñas víctimas de violencia. ...	**Artículo 34 Ter.** Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes: I. a XIX. ... **XX. Brindar apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo, y** **XXI.** Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de la mujer o la niña en situación de violencia. ...	**Artículo 34 Ter.** Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes: I. a XIX. ... **XX.** Solicitar a la autoridad jurisdiccional competente la suspensión del régimen de tutela o curatela que ejerza la persona agresora; **XXI. Brindar apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo, y** **XXII.** Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de la mujer o la niña en situación de violencia. ...
ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: I. a VII. ...	**Artículo 46 Bis.** Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: I. a VII. ...	**Artículo 46 Bis.** Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: I a VII. ...

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa~~, y~~	**VIII.** Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;	**VIII.** Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;
Sin correlativo	**IX. Realizar las acciones necesarias, para que las autoridades competentes, lleven a cabo registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación por embarazo, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor, y**	**IX. Realizar las acciones necesarias, para que las autoridades competentes, lleven a cabo registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor; y**
IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.	X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.	**X.** Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.
ARTÍCULO 47. Corresponde a la Fiscalía General de la República: I. a IX. ... **X.** Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual; **Sin correlativo**	**Artículo 47.** Corresponde a la Fiscalía General de la República: I. a IX. ... **X.** Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual. **Tratándose de la investigación relacionada al delito de discriminación por embarazo, deberá**	**Se mantiene redacción vigente.**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

XI. a XII. ...	**considerarse la perspectiva de género y el interés superior de la niñez en la elaboración y aplicación de los protocolos;** XI. a XII. ...	
ARTÍCULO 49. Corresponde a las entidades federativas, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos aplicables en la materia: I. a XXI. ... XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en: a) a c)...	**Artículo 49.** Corresponde a las entidades federativas y a la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos locales aplicables en la materia: I. a XXI. ... XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en: a) a c)... **d) Materia de discriminación por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, y las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria.** XXIII. ... **XXIV.** Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género	**ARTÍCULO 49.** Corresponde a las entidades federativas, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos aplicables en la materia: I. a XXI. ... XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en: a) a c)... **d) Materia de discriminación, particularmente cuando sea cometida por motivos de embarazo, maternidad o lactancia, con especial énfasis en los elementos esenciales, las múltiples conductas que la constituyen y la dificultad en probarlas, considerando a las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria.** XXIII. ... **XXIV.** Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

	en la búsqueda inmediata de mujeres y niñas desaparecidas, en la investigación de los delitos de discriminación, **en prevención y atención de discriminación por embarazo,** en feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, y XXV. a XXVI.	mujeres, adolescentes y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, **particularmente cuando sea cometida por motivos de embarazo, maternidad o lactancia,** feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual; XXV. a XXVI. ... ...

Por lo anteriormente expuesto y fundado, para efectos de la fracción A del artículo 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, las diputadas integrantes de la Comisión de Igualdad de Género, consideramos procedente aprobar con modificaciones la Iniciativa de mérito y someter a consideración del Pleno de la H. Cámara de Diputados, el siguiente:

DECRETO

DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA

Artículo Único. Se reforman los artículos 10, párrafo primero; 11; 14, primer párrafo y fracción III; 15, párrafo primero y las fracciones VI y VII; 32, fracción IV; 33, fracción IV; 49, fracción XXIV; y se adicionan una fracción XXI, recorriéndose

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

la actual en su orden, al artículo 34 Ter; una fracción IX, recorriéndose la actual en su orden, al artículo 46 Bis y un inciso d) a la fracción XXII del artículo 49, de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en **cualquier** acto **u** omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra **sus derechos a** la igualdad, **a la maternidad, al embarazo o a la lactancia**.

...

ARTÍCULO 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley, **la discriminación, distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer solicitante de empleo o empleada, en razón de su maternidad, embarazo o lactancia** y todo tipo de discriminación por condición de género.

ARTÍCULO 14. Las entidades federativas, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

I. y **II. ...**

III. Promover y difundir en la sociedad que **la discriminación,** el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

IV. ...

ARTÍCULO 15.- Para efectos **de la discriminación, el** hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:

I. a **V. ...**

VI. Proporcionar, **de manera especializada y gratuita, atención legal y de salud integral, incluyendo servicios de salud mental,** a quien sea víctima de **discriminación,** hostigamiento o acoso sexual, y

VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del **discriminador,** hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

ARTÍCULO 32.- Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración:

I. a **III. ...**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

IV. Las necesidades que se deriven de su situación particular analizando su identidad de género, **embarazo, maternidad,** orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, así como cualquier otra condición relevante;

V. y **VI. ...**

ARTÍCULO 33.- Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando:

I. a **III. ...**

IV. La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, **embarazo, maternidad,** orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y

V. ...

...

ARTÍCULO 34 Ter.- Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes:

I. a **XIX. ...**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

XX. Solicitar a la autoridad jurisdiccional competente la suspensión del régimen de tutela o curatela que ejerza la persona agresora;

XXI. Brindar apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo, y

XXII. Además de los anteriores, aquellas y cuantas sean necesarias para salvaguardar la integridad, la seguridad y la vida de las mujeres, adolescentes o niñas víctimas de violencia.

...

ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:

I. a **VII. ...**

VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;

IX. Realizar las acciones necesarias, para que las autoridades competentes, lleven a cabo registros homologados, confiables y desagregados sobre los casos de discriminación, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor, y

X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

ARTÍCULO 49. Corresponde a las entidades federativas, de conformidad con lo dispuesto por esta ley y los ordenamientos aplicables en la materia:

I. a **XXI. ...**

XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en:

a) a **c) ...**

d) Materia de discriminación, particularmente cuando sea cometida por motivos de embarazo, maternidad o lactancia, con especial énfasis en los elementos esenciales, las múltiples conductas que la constituyen y la dificultad en probarlas, considerando a las mujeres embarazadas como un grupo de atención prioritaria.

XXIII. ...

XXIV. Elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en la búsqueda inmediata de mujeres, adolescentes y niñas desaparecidas, para la investigación de los delitos de discriminación, **particularmente cuando sea cometida por motivos de embarazo, maternidad o lactancia,** feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual;

XXV. y **XXVI. ...**

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

...

Transitorio

Único.- El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Suscrito en Palacio Legislativo de San Lázaro, a los 30 días del mes de agosto de 2023.

SUSCRITO POR:

Av. Congreso de la Unión 66, col. El Parque, Venustiano Carranza, C.P. 15960, Ciudad de México Edificio D Planta Baja. Ext. 57198 - 58090

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

23ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Número de sesion:31 30 de agosto de 2023

Reporte Votación por Tema

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del Dictamen en sentido positivocon modificaciones de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reformany adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo, promovida por la diputada Julieta Kristal Vences Valencia, expediente 7609.
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Diputado	Posicion	Firma
Adriana Campos Huirache (PRI)	A favor	BCCD5B56576ACACE7E920A712435 4400DC41FF4EC1FCF5C0783870AAF 546FB9AE26702815BDF4F68DAA960 51A13639A46442D0AE74B55FFF1C6 18AF2D521EEA8
Alma Anahí González Hernández (MORENA)	A favor	8536497AD0829F72FED2C3DE22ED1 D5A65C01D2F381A4E13DE276FA32F EE72CC552426859AD031E84B2032B 31EB487DEC4FD0E4C37488BD9D83 5B04A67DA210D
Ana Laura Valenzuela Sánchez (PAN)	A favor	C918396AE32EB8A718EFFFB0CFE64 C7CF4782EFF740F8B0AF4200C5B80 D28E4828A77E027CC820B81F75C09 CE996677646B09F7847CD49C2617D 74A20BB2AFB3
Ana Lilia Herrera Anzaldo (PRI)	A favor	87A60A4707F950CCA0FEFB7FA0221 D34913CB3E5AB1967857D59AB4C28 434B8BAD03A3D442ACF2D06F0B791 D19450537AA4BACE9004253B96424 5A43F39A448F

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

23ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Número de sesion:31 30 de agosto de 2023

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del Dictamen en sentido positivocon modificaciones de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reformany adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo, promovida por la diputada Julieta Kristal Vences Valencia, expediente 7609.
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Ana María Balderas Trejo (PAN)	A favor	B69C2D15406A68221C299254A21D03B6D9D59CC643FA0AB3C9C42AF79959AD371F7AEDBD9683075073A5BF142006CA3F5413F83C801EF53733218FE4452B515D
Beatriz Rojas Martínez (MORENA)	A favor	10F029D316AFF5E0886006E6BD9C244E2012796289C5E0011E03CAA6B5CDCCA79AE52453A20C276504E67BCA0B6E8BD7D5B0E2912614D629EE2CE6A0D303F48D
Bennelly Jocabeth Hernández Ruedas (MORENA)	Ausentes	58950EB033E30826379E9F2F30406A32DAD3625F0E30203CACC65B822460C1CC8F7900772BA0A350EDC8D4AA343E82E76A08272B39EDFF5C98518D6F5C334FDD
Berenice Montes Estrada (PAN)	A favor	9DD577E8A6A7CB8CC16336460AAD3D6BB96D923C726AF1AFD296F2646FE8C109F3E7745E7CA880FA8C54F67080AB8670FA0AB9428898568502899990E7A7F516
Claudia Alejandra Hernández Sáenz (MORENA)	A favor	32BBAB0E17F05D0F86349CDF1E35AF75C935BA2B972CD64F49E08636E6DA27DF8BDCA2C4318056D3A46F95844206FF9F60FC9AB9BFAC1031DF981EAFDD0D933A

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

23ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Número de sesion:31 30 de agosto de 2023

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del Dictamen en sentido positivocon modificaciones de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reformany adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo, promovida por la diputada Julieta Kristal Vences Valencia, expediente 7609.
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Erika de los Ángeles Díaz Villalón (PAN)	A favor	24C386D95BB0C20D51CA9B89E26E557D5E7232DE21998EC513DC6621D050C7F05E14D5F54DDEDDD1A7D726BB508A5E13C593074AF47B1B3E1039CCCCCF029703
Erika Vanessa Del Castillo Ibarra (MORENA)	A favor	AB8AF9A92173D2475EC36390B2DCACB55224864D03D0891094BC9557441E198F9C2C09B651F1C9CD13ECB62FE191149EF70AEBC4866860C6B99B550F0CCBA298
Irma Yordana Garay Loredo (PT)	A favor	066E60738C5C9ADBBF8C09D1F0E4A1AF736A388BEDFDAAF0E0D75F6E0D12683C0691EA1E53C99D589B32EC0982B415285D974BDC1B1F155EAF4FF28CC265C987
Itzel Josefina Balderas Hernández (PAN)	Ausentes	B714FADC95208E82C9A2BE6EA78EC6EDAEDADE8C873C5A81A2506A50C5F04264E6EEAAE2A8D6F4A0FF8733989C8A5EAAF4CA426FB5FB7B6C6924FB8CEE5EE6D1
Joanna Alejandra Felipe Torres (PAN)	A favor	AB84A031C3D31E4472E185EC42FB72477A6B08237BB1B4F299B6AE777C7E839FD6F25D315053FC42B9DC101148ACB67F2F227A4E179368B32E55C8886E47493A

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

23ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Número de sesion:31 30 de agosto de 2023

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del Dictamen en sentido positivocon modificaciones de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reformany adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo, promovida por la diputada Julieta Kristal Vences Valencia, expediente 7609.
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Juan Carlos Natale López (PVEM)	Ausentes	4A18B2116CF84DB8D22BBFE49B2ADF42692D57EFE3845FD9CDAEC862AC278A35C2CBB8CEF0684A1F38229BDE5E94DF7E47D412B41E803D28D7E11DDCA19FF406
Judith Celina Tanori Córdova (MORENA)	A favor	32D299124D6E0EE50373C234344D2718448FEE4CB309766C133A776E13A4E0BF8500C8A954F53A4D678E706285432BE99A30D9840183FDF54F6C358A565E148F
Julieta Kristal Vences Valencia (MORENA)	A favor	11D55B6FA3202486E91BB5B60B0CF4F39090DB1D749D4E4E9E40F9E124F6D8C63FBB02BF14A491CCB6D5C3E9ED4850AA76D3B8A94661322BE49D3C4D48BA6EF7
Maria Clemente García Moreno (MORENA)	A favor	D378416132D07F1005E6C5EF63703E0186AC4E1441E191428348FA7410D571781212602CD799414DA03546F2510B73A488BA99038735DBC226AB56E797EE3595
María De Jesús Rosete Sánchez (PT)	A favor	9BB306881E7296C17074E6D05BAC6036C3280F04F1E26C2E551D8B775CB2157249906519C71EED5C48ADA75A575681F9EDDDE77597336CA1A207A73FC7371C8A

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

23ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Número de sesion:31 30 de agosto de 2023

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del Dictamen en sentido positivocon modificaciones de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reformany adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo, promovida por la diputada Julieta Kristal Vences Valencia, expediente 7609.
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Maria Magdalena Olivia Esquivel Nava (MORENA)	A favor	33FAD8B31824ED688CF18B96855A61143525728B6F5B9EFDD3322CFC6D5A1D6533D52E3E081C08258B28A301B3D8BE106A38B85E6B4EC9139EBDFD6FFA9088FF
Marina Valadez Bojórquez (MORENA)	A favor	CFD2F89BFBF2DA6D69A4D2BCAC46198CB2E4EDE2CA1FD9DEC2CBB583597AF5282A38E4ED971A29EA8CBC7CA901FBB266B3D1EE4F874E62E74A78BB8CA135209C
Martha Nabetse Arellano Reyes (MORENA)	A favor	4F27CE0CFB57C9AA0019A8599036FD43549075DE375DDE605591A989CAE7E0B59AE4DAA5AFC18CE8BDEAB3412C39C32E859E17AFD5ABD2784CB179A3E4A3A89B
Melissa Estefanía Vargas Camacho (PRI)	A favor	216ED103FE103FDD39010832523C4AD7FC7A8A29C46139D776B7048DE28B624D6388B0C8EDC44290E600668F42A36FB776A67265E9A82AD0C3452694E4E0C386
Mónica Herrera Villavicencio (MORENA)	A favor	17E847C8BD08EC9A3C2379D1263A0D4B8526EE9DF13F3ACCFBBAB3DEE95DD07DE47FA083D738857C5582616764D12DE14423A572CAC2423E66F0CEFD9D3A23CF

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

23ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Número de sesion:31 30 de agosto de 2023

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del Dictamen en sentido positivocon modificaciones de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reformany adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo, promovida por la diputada Julieta Kristal Vences Valencia, expediente 7609.
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Montserrat Alicia Arcos Velázquez (PRI)	A favor	4B10ECE0129E8BD65FA46E467799B9A4B62DA8AD93BD7289E64CB7493C9455BBBAEDB8425B668ABE9F21B9799B56EC0047BD8E7A0FD103F1C7B40FD1F2E01CEE
Nayeli Arlen Fernández Cruz (PVEM)	Ausentes	343B00B4614222E59F015783DB0D6A4AD107EF9861798F0E29D5B12BF9FF849ADF6A5B9F168AC4B031DE58512F1A70A3B5E39B7B594B6D3D7409FDAB0F353B75
Noemi Salazar López (MORENA)	A favor	13C57E24212E38A64DD79299DBFAF437B82C14EEC9A11FCDC6A5ED1AA48608E11D8F303900DC59C01660CF6A1CB1B34B42B9CB93C5D312127C8F50961C24ECDF
Oscar Eugenio Gutiérrez Camacho (MORENA)	A favor	1AE5114256C6D3A98E93242D42600E1C5C19FAA8F88315C3F56D39E04B843FF40876E2BB353339922E1E414697A24FA9F63C26C7A9872D9FBC6D7B3E5F80B760
Rocio Natalí Barrera Puc (MORENA)	A favor	DABBDFCA55EBF3C1703DE63AD326572FEF27AE0FACB39B60C2F281EA3CF78AE07988EB873D62C87D8C11FB651A5412CFDFBBB08C4EF567F7026BBC54C69984EB

CÁMARA DE DIPUTADOS
LXV LEGISLATURA

23ª Reunión Ordinaria de la Comisión de Igualdad de Género. LXV

Número de sesion:31 30 de agosto de 2023

NOMBRE TEMA	2.- Lectura, discusión y en su caso aprobación del Dictamen en sentido positivocon modificaciones de la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reformany adicionan diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en materia de discriminación laboral por embarazo, promovida por la diputada Julieta Kristal Vences Valencia, expediente 7609.
INTEGRANTES	Comisión de Igualdad de Género

Taygete Irisay Rodríguez González (MC)	A favor	F87F4042D0470D97D1898AB82AF5B3006B7B289C196A23E170BB532A6E02724613BA0356C7F73C2C9968ACB9359E988A8F139E66157BFE89274314EFA2259639
Wendy González Urrutia (PAN)	A favor	C3D5B5E9AE163137FDFC25F6DBEBBA690F31F4834D0C1806B2233645BF0115FF569AD083AC6500432726275931D7A311D99E7F4C25DB862A7E55677550C6FDA4

Total 31