

## **INICIATIVA QUE 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, A CARGO DE LA DIPUTADA JULIETA KRISTAL VENCES VALENCIA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA**

La suscrita, Julieta Kristal Vences Valencia, diputada federal de la LXV Legislatura del honorable Congreso de la Unión, integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en el artículo 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, me permito presentar ante esta Soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de 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**, bajo la siguiente

### **Exposición de Motivos**

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.

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 1º 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”.<sup>1</sup>

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.<sup>2</sup>

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 de discriminación están estrechamente relacionados con la violencia y el acoso ejercido en contra de las mujeres dentro de sus centros de trabajo.<sup>3</sup>

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.<sup>4</sup>

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.<sup>5</sup>

Cabe resaltar que la discriminación laboral por embarazo ocurre no solamente porque se anulan, limitan o menoscaban los derechos laborales de las mujeres o 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.<sup>6</sup>

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 hecho de que este tipo de discriminación por motivos de maternidad y embarazo constituyen una forma de discriminación basada en el sexo o el género, y que en consecuencia afecta de manera diferenciada a las mujeres por el simple hecho de serlo.<sup>7</sup>

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 se puede ejercer cuando por algún acto u omisión se daña el embarazo del 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.

Asimismo, 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, al igual que el hostigamiento y el acoso sexual.

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.

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”<sup>8</sup> 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.

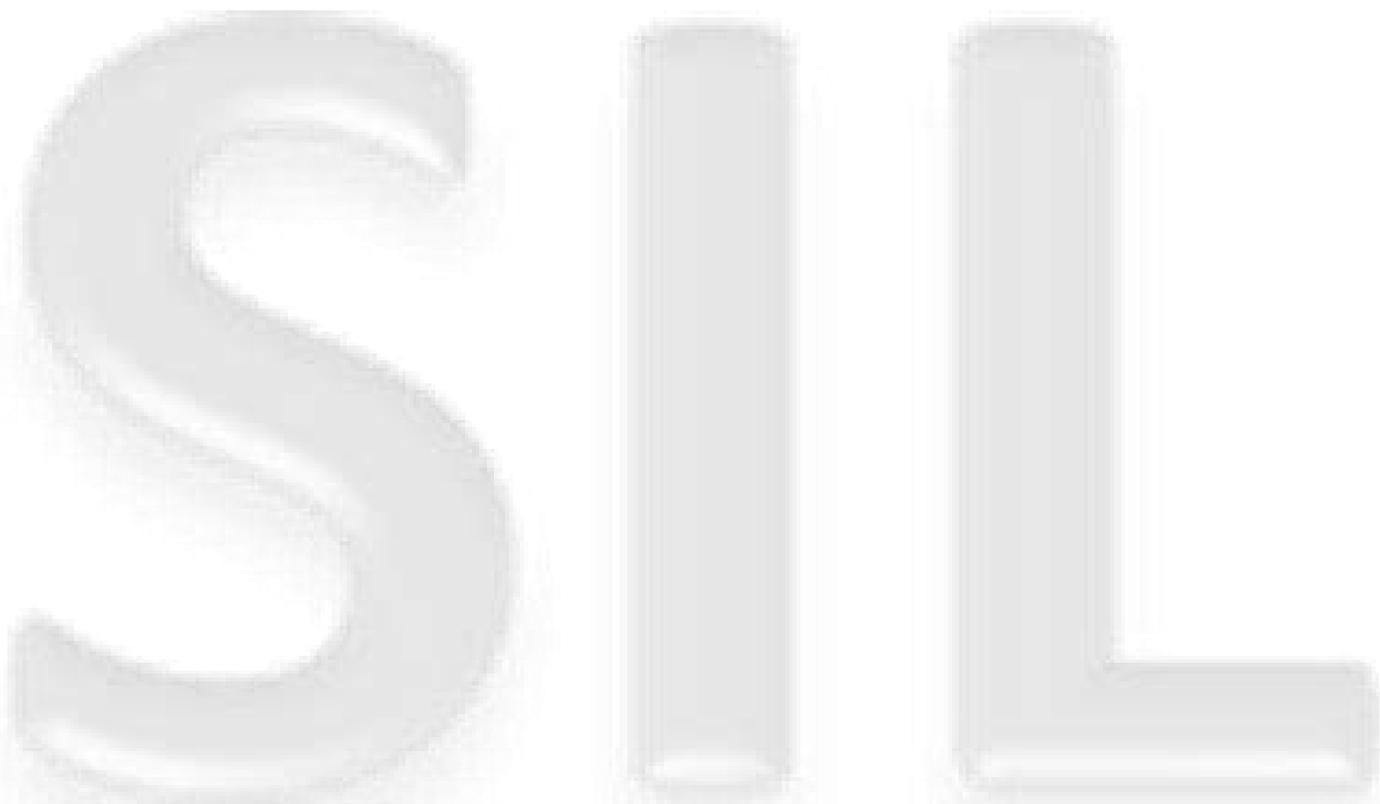
Asimismo, mediante una adición a la fracción X del artículo 47, se dispone que la Fiscalía General de la República deberá investigar la discriminación laboral por embarazo con perspectiva de niñez y de derechos humanos a través de sus protocolos especializados.

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

En consecuencia, se plantea el siguiente proyecto de decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, como se muestra en el siguiente cuadro comparativo:

**LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA**

<b>TEXTO VIGENTE</b>	<b>REFORMA PROPUESTA</b>
<b>ARTÍCULO 10.-</b> 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	<b>ARTÍCULO 10.-</b> 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



<p>seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.</p> <p>...</p>	<p>autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y, <b>en caso de embarazo de su bebé</b>, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.</p> <p>...</p>
<p><b>Sin correlativo</b></p>	<p><b>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.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 14.-</b> Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y</p> <p>IV. ...</p>	<p><b>ARTÍCULO 14.-</b> Las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración:</p> <p>I. a II. ...</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que <b>la discriminación por embarazo</b>, el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y</p> <p>IV. ...</p>
<p><b>ARTÍCULO 15.-</b> Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>I. a V. ...</p>	<p><b>ARTÍCULO 15.-</b> Para efectos del hostigamiento, el acoso sexual y <b>discriminación por embarazo</b>, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. Proporcionar atención médica, psicológica y legal, especializada y</p>

<p>VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p>	<p>gratuita, así como los servicios de salud mental, a quien sea víctima de hostigamiento, acoso sexual o discriminación por embarazo, y</p> <p>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.</p>
<p><b>ARTÍCULO 32.-</b> Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>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;</p> <p>V. a VI. ...</p>	<p><b>ARTÍCULO 32.-</b> Para la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tomará en consideración:</p> <p>I. a III. ...</p> <p>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;</p> <p>V. a VI. ...</p>
<p><b>ARTÍCULO 33.-</b> Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando:</p>	<p><b>ARTÍCULO 33.-</b> Las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando:</p>

<p>I. a III. ...</p> <p>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</p> <p>V. ...</p> <p>...</p>	<p>I. a III. ...</p> <p>IV. La discriminación y vulnerabilidad que viven las mujeres y las niñas por razón de identidad de género, <b>su embarazo, su maternidad</b>, orientación sexual, raza, origen étnico, edad, nacionalidad, discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y</p> <p>V. ...</p> <p>...</p>
<p><b>ARTÍCULO 34 Ter.-</b> Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes:</p> <p>I. a XVIII. ...</p> <p>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, y</p> <p>XX. 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.</p>	<p><b>ARTÍCULO 34 Ter.-</b> Las órdenes de protección administrativas, además de las previstas en otros ordenamientos, podrán consistir en una o varias de las siguientes:</p> <p>I. a XVIII. ...</p> <p>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;</p> <p>XX. <b>Brindar apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo, y</b></p>

<p>...</p> <p><b>Sin Correlativo</b></p>	<p><b>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.</b></p> <p><b>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 procurando la mayor protección de la víctima.</b></p>
<p><b>ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:</b></p> <p><b>I. a VII. ...</b></p> <p><b>VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y</b></p> <p><b>IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</b></p>	<p><b>ARTÍCULO 46 Bis. Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:</b></p> <p><b>I. a VII. ...</b></p> <p><b>VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;</b></p> <p><b>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</b></p>

Sin correlativo	X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.
<p><b>ARTÍCULO 47.-</b> Corresponde a la Fiscalía General de la República:</p> <p>I. a IX. ...</p> <p>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;</p> <p>XI. a XII. ...</p>	<p><b>ARTÍCULO 47.-</b> Corresponde a la Fiscalía General de la República:</p> <p>I. a IX. ...</p> <p>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.</p> <p><b>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 la elaboración y aplicación de los protocolos;</b></p> <p>XI. a XII. ...</p>
<p><b>ARTÍCULO 49.-</b> 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:</p> <p>I. a XXI. ...</p> <p>XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que</p>	<p><b>ARTÍCULO 49.-</b> 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:</p> <p>I. a XXI. ...</p> <p>XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que</p>

<p>atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en:</p> <p>a) a c)</p> <p><b>Sin correlativo</b></p> <p>XXIII. ...</p> <p>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, feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, y</p> <p>XXV. a XXVI. ...</p> <p>...</p>	<p>atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en:</p> <p>a) a c)</p> <p>d) <b>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.</b></p> <p>XXIII. ...</p> <p>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, <b>en prevención y atención de discriminación por embarazo,</b> feminicidio, trata de personas y contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, y</p> <p>XXV. a XXVI. ...</p> <p>...</p>
---	---

Debido a las consideraciones expuestas anteriormente, someto ante esta honorable asamblea, el siguiente proyecto de

### **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, 14, fracción III, 15, párrafo primero y las fracciones VI y VII, 32, fracción IV, 33, fracción IV, 34 Ter, fracción XIX, 49, fracción XXIV; y se adicionan un artículo 11 Bis, las fracciones XX y XXI del artículo 34 Ter, las fracciones IX y X al artículo 46 Bis, un segundo párrafo a la fracción X del artículo 47, y un inciso d) a la fracción XXII del artículo 49, todos 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 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.

...

**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 **la discriminación por embarazo,** el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y

**IV. ...**

**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 **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:

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

**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 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 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;

**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.

**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 la elaboración y aplicación de los protocolos;**

## **XI. a XII. ...**

**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. ...**

...

## **Transitorio**

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

## **Notas**

1 Suprema Corte de Justicia de la Nación, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Disponible en [https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion\\_discriminacion.pdf](https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion_discriminacion.pdf)

2 Consejo Económico y Social de la ONU, Observación general No 18. El derecho al trabajo, Disponible en

<https://www.refworld.org/es/publisher,CESCR,GENERAL,,47ebcb332,0.html>

3 Organización Internacional del Trabajo, Igualdad y no discriminación. Consultado en <http://www.ilo.org/100/es/story/equality/>

4 Nogueira, Magdalena, La doctrina constitucional sobre discriminación directa por razón de embarazo en el siglo XXI, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 73, 2008, p. 181.

5 González, Valeria y otros, La discriminación laboral por embarazo, México, Early Institute, 2021. Véase en: <https://earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/DLE.pdf>

6 Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, México, INEGI, 2022.

7 Addati, Laura y Cassier, Noami, Maternity and paternity at work, Law and practice across the world. International Labour Organization, Consultado en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)

8 Ibídem, pág. 54.

Palacio Legislativo, a 30 de marzo de 2023.

Diputada Julieta Kristal Vences Valencia (rúbrica)