



01229

**HONORABLE ASAMBLEA:**

La suscrita, Diana Karina Barreras Samaniego, en mi carácter de diputada integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo de la Sexagésima Tercera Legislatura del Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio del derecho de iniciativa consagrado en los numerales 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, acudo ante este Pleno del Congreso del Estado, con el propósito de someter a su consideración, **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE SONORA, DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA, DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE SONORA Y DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES PARA EL ESTADO DE SONORA Y CON PUNTO DE ACUERDO A EFECTO DE QUE EL CONGRESO DEL ESTADO DE SONORA, EN EJERCICIO DE SU DERECHO DE INICIATIVA PREVISTO EN LOS ARTÍCULOS 71, FRACCIÓN III DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y 64, FRACCIÓN I DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO DE SONORA, PRESENTE UNA INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN, 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, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES**

ADMINISTRATIVAS Y DE LA LEY GENERAL DE SALUD, para lo cual fundo la viabilidad de la presente al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El día 17 de julio de 1980, nuestro país firmó la Convención Sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer, la cual fue ratificada por el Senado de la República el 18 de diciembre de 1980 y la cual se encuentra en vigor desde el día 03 de septiembre de 1981, la cual en sus artículos 1, 2, 3, 4 y 11, establece textualmente lo siguiente:

*"Artículo 1.*

*A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará 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.*

*Artículo 2.*

*Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:*

*a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*

*b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*

*c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*

*d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*

*e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*

*f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*

*g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.*

### *Artículo 3.*

*Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.*

### *Artículo 4.*

*1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.*

*2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.*

### *Artículo 11.*

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:*

*a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano:*

*b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*

*c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;*

*d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;*

*e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;*

*f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.*

***2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:***

*a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;*

*b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;*

*c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo*

*y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;*

*d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.*

*3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda."*

Por otra parte, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, identificada como "Convención de Belém do Pará", de la cual nuestro país es parte desde el 04 de junio de 1995, en sus artículos 1, 2, 3 y 7 contemplan textualmente lo siguiente:

*"Artículo 1*

*Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.*

*Artículo 2*

*Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;*

*b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y*

*c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.*

### *Artículo 3*

*Toda Mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.*

### *Artículo 7*

*Los Estados Partes condenan a todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:*

- a. Abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;*
- b. Actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;*
- c. Incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;*
- d. Adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;*
- e. Tomar las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;*
- f. Establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;*
- g. Establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces. y*

*h. Adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.”*

Atendiendo los contenidos citados de los tratados internacionales señalados, nuestro marco constitucional federal ha venido evolucionando en relación a la protección de los derechos humanos y el establecimiento dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del concepto de “Discriminación”, el cual se realizó mediante el Decreto por el que se adiciona un segundo y tercer párrafos al artículo 1º y que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 14 de agosto de 2001, por lo que atendiendo lo establecido en el artículo primero transitorio de dicho Decreto, éste entró en vigor al día siguiente. Posteriormente, se han realizado dos modificaciones al citado numeral 1º de nuestra Carta Magna Federal en relación con la discriminación; la primera entró en vigor el día 05 de diciembre de 2006 y la segunda, entró en vigor el día 11 de junio de 2011 y es la redacción que actualmente contiene el artículo 1º, párrafo quinto, mismo que establece que en nuestro país queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Desde la fecha en que se introduce el concepto de Discriminación al orden constitucional federal, se ha venido desarrollando mediante la creación de nuevas normas federales en la materia o la modificación de diversas normas federales ya existentes, como son: la Ley Federal del Trabajo o el Código Penal Federal, por citar un par de ejemplos; además, las entidades federales han realizado la adecuación de sus marcos constitucionales y legales.

En tal sentido, el artículo 1º, párrafo segundo, fracción II de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, señala que para los efectos de dicha Ley se entenderá 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, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, **el embarazo**, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. Esta disposición es recogida por el artículo 1º, párrafo segundo, fracción III de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora.

Por su parte, el numeral 8 de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, consigna que constituye violencia laboral la discriminación en la contratación de la víctima o no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, 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, **incluyendo su estado de gravidez.**

Teniendo absolutamente claro el proceso evolutivo que ha tenido el concepto de Discriminación tanto a nivel federal como en nuestra entidad, para el efecto que buscamos en la presente iniciativa, debemos señalar que su objeto es llevar a cabo una



propuesta de modificación de disposiciones tanto federales como al marco legislativo secundario local que regula lo relacionado a la discriminación laboral por embarazo (DLE) para **brindar protección y atención prioritaria al embarazo, la maternidad y la primera infancia** -considerándolos un binomio complementario y no esferas jurídicas aisladas-.

Para encontrar esas modificaciones, es importante llevar a cabo el desglose de la integración del concepto de discriminación laboral en el embarazo, para lo cual debemos señalar que en el informe denominado “La discriminación Laboral por Embarazo”, publicado por el think tank mexicano *Early Institute*, se establece que este tipo de discriminación se compone de tres elementos esenciales: conducta, causa y consecuencia.

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación en la Ciudad de México (Coproed), considera como una **conducta** discriminatoria a toda aquella que condicione, limite o restrinja las oportunidades de empleo, permanencia o ascenso laboral por razón de embarazo.

Generalmente, las conductas discriminatorias más conocidas que se ejercen en contra de una mujer embarazada son: el despido y la solicitud de pruebas de gravidez; Ahora bien, no son las únicas y podemos señalar también las siguientes: hostigamiento laboral, la negación de ascenso, reducción de salario, cambio de horarios sin consentimiento de la trabajadora, negación de la posibilidad de ir al baño o sentarse u ordenarle a la mujer embarazada realizar labores que pongan en riesgo su salud y la de su hija(o).

El segundo elemento es la **causa** y en la discriminación laboral por embarazo, los prejuicios y estereotipos alrededor del embarazo y la maternidad con lo que

motivan las conductas discriminatorias. De acuerdo con el informe mencionado, diversos estudios identifican que la maternidad es vista como una “desventaja” en el trabajo que representa un costo para la mujer. Se ha detectado que comúnmente los empleadores comparten la idea de que las madres son más inestables y menos comprometidas y competentes en el trabajo, esto se relaciona con su poca adecuación a los estándares del “trabajador ideal”, a diferencia de los hombres que son mayormente asociados con la idea de que son más comprometidos si están casados y son padres. Por tal situación, han nacido conceptos como *maternal wall*, que se refiere a la barrera que representa ser madre para obtener ciertos puestos y ascender en el ámbito laboral.

El último elemento es la **consecuencia**, que en el caso particular puede verse reflejada en la afectación de múltiples derechos de la mujer embarazada, de su bebé y su familia, no solamente de sus derechos laborales. Cuando se presenta un caso de discriminación laboral en embarazo pueden generarse consecuencias en diversos ámbitos como son: el psicológico (derivado del desgaste emocional que representa estar en estado de conflicto); el económico (esto derivado de quedarse sin ingreso durante la etapa de gestación, producto de despido o por reducción salarial, lo cual también afecta en la imposibilidad de hacer frente a los compromisos de la economía del hogar) y sociales (ya que si bien se vulneran derechos laborales, en ocasiones que extiende esta afectación a la honra, la dignidad y la seguridad social).

Ahora bien, para entender el impacto que la discriminación laboral tiene en México y en Sonora, debemos citar la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía y publicada el 18 de agosto de 2017, cuyo objetivo es generar

información sobre las experiencias que han sufrido las mujeres de 15 años y más, específicamente, que tipo de violencia y en que ámbito han ocurrido.

Así, la Encuesta reveló que el 66.1% de las mujeres encuestadas han sufrido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación a lo largo de su vida en al menos un ámbito y ejercida por cualquier agresor. El 29% de las mujeres señaló que han sufrido violencia económica o patrimonial o discriminación en el trabajo. Y con respecto al tema que nos convoca, arrojó que el 17.3% de las mujeres que reportaron haber tenido un empleo en los últimos cinco años sufrió alguna forma de discriminación laboral por embarazo.

A nivel local, en nuestra entidad el porcentaje de violencia laboral contra las mujeres fue de 27.3%, es decir, por arriba de la media nacional,

A nivel nacional, el informe denominado “La Discriminación Laboral por Embarazo”, señalado con antelación, establece que de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación desde el 2012 el embarazo se encuentra en las primeras cinco causas de discriminación y que 1/3 de las quejas presentadas por DLE alegan que además de vulnerarse derechos laborales, también se vulneraron derechos relacionados con la protección de la maternidad. A continuación, se presenta un reporte del número de casos registrados como presuntos actos de discriminación por la causal de embarazo en el ámbito laboral:

| AÑO  | TOTAL DE QUEJAS | QUEJAS POR EMBARAZO | PORCENTAJE EN RELACIÓN AL TOTAL |
|------|-----------------|---------------------|---------------------------------|
| 2016 | 1171            | 147                 | 11.95                           |
| 2017 | 1455            | 127                 | 8.59                            |

|                 |     |    |      |
|-----------------|-----|----|------|
| 2018            | 663 | 71 | 10.4 |
| 2019            | 299 | 26 | 8.69 |
| 2020            | 257 | 20 | 7.78 |
| A julio de 2021 | 128 | 8  | 5.46 |

Como se ha señalado con antelación, en Sonora existen diversas normas jurídicas secundarias que regulan el combate a este tipo de discriminación o violencia laboral en contra de las mujeres, tales como: la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, el Código Penal del Estado de Sonora y, particularmente, la Ley de para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora; esta última fue objeto de modificación mediante el Decreto número 193, publicado en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, el día 04 de mayo de 2021, se adicionaron los artículos 30 al 35, en los cuales se incluyeron disposiciones relativas a combatir la discriminación laboral, destacándose la inclusión de la obligación a la Comisión Estatal de Derechos Humanos de coordinarse con la Secretaría del Trabajo del Estado para la implementación de campañas de concientización y cualquier tipo de acción que inhiba la discriminación por embarazo; así como, la obligación para que cualquier persona física o moral que vaya a publicar ofertas de trabajo a través de cualquier medio de difusión, sea revista, periódico o cualquier medio electrónico, deberá notificarlo a la Secretaría del Trabajo del Estado, con la finalidad de que la misma constate que la publicación sobre una oferta de trabajo, no restringe el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad, aspecto físico y que no se exija a las mujeres un examen de embarazo.

Como se puede observar, se han llevado a cabo acciones legislativas encaminadas a mejorar el marco normativo en relación con la atención y erradicación de la DLE, no obstante, consideramos que aún existen vicios que impiden aprovecharlas a cabalidad. La discriminación laboral en el embarazo es una problemática real en la que se

menosprecia el rol y trascendencia de la maternidad en la sociedad, se disocia su concepto y se le da un trato diferenciado en cada espacio.

En el mismo sentido, se observa la falta de un enfoque con perspectiva de niñez que visibilice el impacto que la discriminación deja no solo en la mujer, sino también en la vida, salud, integridad y desarrollo de las niñas y niños por nacer. Lo anterior refleja que el problema es mucho más grave de lo que pensamos y sus alcances tan amplios que nos definen como comunidad: ¿qué tipo de sociedad somos, si no garantizamos un ambiente sano y seguro para las niñas y niños en su primera infancia?

En tal sentido, nos dimos a la tarea de realizar un análisis integral de la normativa federal y estatal, que pudiera ser sujeta de modificación para tener un marco normativo más acorde a la realidad que se vive en nuestro País y, particularmente, en el estado de Sonora, respecto a la discriminación laboral por embarazo y, por lo tanto, se proponen las siguientes modificaciones:

## **I.- LEYES GENERALES O FEDERALES:**

### **1.- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia:**

Se reforma el artículo 10, con la finalidad de incluir dentro del concepto de Violencia Laboral y Docente, la afectación que pueda tener el bebé de la mujer embarazada.

Se adiciona un artículo 11 Bis, con la finalidad de establecer dentro de esta normatividad el concepto de discriminación laboral por embarazo, por la cual se

entiende: la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé.

Se reforma el artículo 14, a efecto de establecer la obligación de las entidades federativas y la Ciudad de México, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración el promover y difundir en la sociedad que la discriminación por embarazo es un delito.

Se modifica el artículo 15 de la Ley en cuestión, con el objeto de consignar que, para efecto de la discriminación por embarazo, los tres órdenes de gobierno deberán: Proporcionar atención médica, psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima e implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del discriminador, cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.

De igual forma, se plantea la modificación de la fracción IV del numeral 32 de la norma, con la finalidad de que en la emisión de las órdenes de protección las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente tome en consideración las necesidades que se deriven de su situación de embarazo o maternidad, entre otras condiciones.

Asimismo, en el artículo 33 de dicha norma, particularmente en la fracción IV, se establece que las autoridades administrativas, el Ministerio Público o el órgano jurisdiccional competente, deberá ordenar la protección necesaria, considerando, entre otros factores, el estado de gravidez y la maternidad.

Se modifica también el artículo 34 Ter, con el objeto de establecer como una protección administrativa que se le otorgue apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo.

Además, en el artículo 46 Bis de la norma en cuestión, se adiciona una fracción, a efecto de establecerle una obligación a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de realizar las acciones que sean necesarias, para que las autoridades competentes, lleven a cabo los 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.

Se realiza una reforma a la fracción X del artículo 47, relativa a las obligaciones de la Fiscalía General de la República, en la cual se establece que, en la elaboración y aplicación de los protocolos especializados de investigación del delito de discriminación, además de que se realicen con perspectiva de género, también con una perspectiva de derechos humanos, cuando la víctima sea una mujer embarazada.

Finalmente, se reforman y adicionan diversas disposiciones al numeral 49 de la Ley, para que las entidades federativas y la Ciudad de México, de conformidad con lo dispuesto por dicha ley y los ordenamientos locales aplicables en la materia, lleven a cabo la especialización a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en 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. Asimismo, elaborar y aplicar protocolos especializados con perspectiva de género en prevención y atención de discriminación por embarazo.

## **2.- Código Penal Federal:**

Se realizan diversas modificaciones a disposiciones contenidas en el artículo 149 Ter, con las siguientes finalidades:

- a).- Se amplía la pena máxima del delito para pasar de tres a cuatro años y, de igual forma, la multa máxima se incrementa cien Unidades de Medida y Actualización, para topar en cuatrocientas UMAS;
- b).- Se clarifica el supuesto contenido en la fracción II, a efecto de que la protección no únicamente sea para la mujer embarazada, si no que se amplíe a su bebé; y
- c).- Se reforma el cuarto párrafo del artículo en cuestión, con la finalidad de incluir como agravante del delito, cuando la conducta afecte o ponga en riesgo la vida, salud y desarrollo de la niña o niño por nacer.

## **3.- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:**

Se adiciona una fracción al artículo 20 de la norma, con la finalidad de incluir como atribución del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación el llevar un registro desagregado de las quejas por presunta discriminación que se presenten. En los casos de discriminación laboral por embarazo, se especificarán el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor.



De igual forma, se reforma el segundo párrafo del numeral 86 de esta Ley, con el objetivo de hacer obligatorio que Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, cuando los particulares, personas físicas o morales, que omitan cumplir, total o parcialmente, la resolución por disposición, deberá dar vista a la autoridad competente por la desobediencia en que haya incurrido.

#### **4.- Ley Federal del Trabajo:**

Se modifica dos párrafos del artículo 2o, con el objeto de ampliar los conceptos de trabajo digno y de igualdad sustantiva, particularmente para incluir dentro de ellos el embarazo y la maternidad.

El numeral 3º de la norma se puntualiza que no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de embarazo o maternidad, entre otros conceptos que ya incluía dicha disposición.

En el diverso artículo 132 de la Ley en cuestión, se incluye como obligación de los patrones, el darles a conocer a las mujeres embarazadas sus derechos y los mecanismos de denuncia con los que cuentan; sensibilizar y capacitar en materia de igualdad y no discriminación a trabajadoras y trabajadores sobre las repercusiones de las conductas discriminatorias hacia la mujer embarazada, especialmente el impacto que pueden generar en la salud y vida de la madre y las niñas y niños por nacer; proporcionar vías internas, efectivas y anónimas de denuncia, de manera que las mujeres sientan confianza de denunciar sin temor a represalias; e Impulsar acciones y estrategias que mejoren el clima organizacional para las mujeres embarazadas y faciliten la maternidad en el trabajo.

Además, se establece como obligación de los patrones implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de embarazo, maternidad e impartir de manera continua en el centro de trabajo, capacitación y sensibilización en materia de discriminación laboral por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales que la integran, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, cómo prevenirla, cómo denunciarla y las trabajadoras embarazadas, madres y sus hijas e hijos como un grupo de atención prioritaria.

Por otra parte, se modifican dos fracciones del artículo 133, para incluir como prohibiciones de los patrones el negarse a aceptar trabajadoras por razón de estar embarazada o en estado de maternidad.

A su vez, se establece como una prohibición de los patrones toda distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer trabajadora, en razón del embarazo, que tenga por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé. En ese sentido, queda prohibido despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas o hijos menores.

El despido de la mujer trabajadora que se encuentre en cualquiera de los supuestos señalados, se presumirá como discriminación.

En el Título Quinto de las Mujeres Trabajadoras se modifican dos artículos, el primero es el artículo 165, con la finalidad de establecer que las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección reforzada del embarazo y la maternidad y el segundo, el artículo 170, en el cual se consignan los derechos de las madres trabajadoras, se establece que si durante el embarazo es diagnosticado de alto

riesgo a consideración del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tendrá derecho a que se le otorguen todas las facilidades necesarias para la atención médica oportuna, con respeto íntegro a la totalidad de sus derechos laborales y sin que estos se vean minimizados o restringidos de manera alguna.

Se modifica el numeral 541 de la Ley Federal en cita, que los Inspectores del Trabajo tendrán entre sus deberes y atribuciones vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que sean referentes a la prevención de la discriminación laboral por embarazo y maternidad, entre otras.

Finalmente, respecto al procedimiento en materia laboral se modifican tres dispositivos a saber:

- El artículo 658 Ter, con la finalidad de que cuando el conflicto laboral se haya originado por discriminación en el empleo y ocupación por embarazo y maternidad, no se deberá agotar la etapa de la conciliación;
- El artículo 712 Ter, el cual consigna lo relativo a la integración de los expedientes, se introduce un párrafo segundo para que los expedientes sean clasificados de acuerdo a la materia que se trate. Los expedientes que daten sobre los conflictos a que se refiere el artículo 685 Ter, deberán ser registrados adecuadamente para facilitar su identificación. En los casos de discriminación laboral por embarazo, el registro deberá desagregar de tal forma que permita identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor; y
- El artículo 857, el cual establece que el secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar diversas providencias cautelares, para lo cual se modifica la

providencia cautelar consignada en la fracción II, con el objeto de quitarle la dependencia del criterio de presunción de parte del Tribunal respecto a que si fue despedida por el estado de embarazo.

#### **5.- Ley General de Responsabilidades Administrativas:**

Se reforma el artículo 7 de la Ley, a efecto de modificar la fracción IV, para establecerse que los servidores públicos deberán dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva, sin discriminar por origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

De igual manera, se reforma la fracción I del artículo 49, se establece que incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina, respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y procurando un ambiente libre de violencia de género y de discriminación en razón de embarazo.

Finalmente, se reforma el artículo 111, para establecer que la perspectiva de género debe observarse como un principio en los procedimientos de responsabilidad administrativa.

#### **6.- Ley General de Salud:**

Se adiciona un párrafo segundo al artículo 61 Bis, a efecto de que los servicios de salud a que se refiere este artículo, deberán ser proporcionados de manera integral, oportuna y gratuita, en las instituciones de salud públicas para su prestación, no será requisito que la mujer embarazada cuente con un esquema de seguridad social.

### **II.- LEYES ESTATALES:**

#### **1.- Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora:**

Se reforman y adicionan diversas fracciones del artículo 18, con el objeto de establecer como una atribución de la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en materia de prevención y eliminación de todas las formas de discriminación, el llevar un registro desagregado de las quejas por presunta discriminación que se presenten. En los casos de discriminación laboral por embarazo, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor.

Se reforma el artículo 31, con el objetivo de que la Comisión Estatal de Derechos Humanos, en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado, en las reuniones semestralmente con las cámaras empresariales en el Estado, con la finalidad de

evaluar las acciones que se han implementado para evitar actos de discriminación por motivos de edad, también se incluyan los actos de discriminación por embarazo o maternidad y que, a su vez, se incluyan en el informe anual de dichas acciones, mismo que deberá ser entregado ante el Congreso del Estado, a más tardar el 31 de marzo del año de cada año.

El otro artículo de esta Ley, que es objeto de modificación es el 33, en el cual, de la misma manera que en el diverso numeral 31, se incorpora los actos de discriminación en el embarazo o maternidad y se duplica la sanción en caso de reincidencia.

## **2.- Código Penal del Estado de Sonora:**

En el presente dispositivo penal se modifican diversas disposiciones contenidas en el artículo 176 Bis, las cuales a saber son:

a).- Se amplía la pena máxima del delito para pasar de tres a cuatro años y, de igual forma, la multa máxima se incrementa cien Unidades de Medida y Actualización, para toparse en cuatrocientas UMAS;

b).- Se clarifica el supuesto contenido en la fracción II, a efecto de que la protección no únicamente sea para la mujer embarazada, si no que se amplíe a las niñas y niños por nacer; y

c).- Se adiciona un párrafo sexto, recorriéndose en su orden el párrafo siguiente, con el objeto de agravar el delito cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral

o dichas conductas afecten o pongan en riesgo la vida, salud y desarrollo del bebé de una mujer embarazada, la pena se incrementará en una mitad.

### **3.- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora:**

Se adiciona un artículo 8 Bis, con el objeto de incluir en esta norma jurídica el concepto de discriminación laboral por embarazo, que es la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé.

Asimismo, se reforma el artículo 10 de esta Ley, con la finalidad de incluir dentro del concepto de Violencia Laboral y Escolar, la afectación que pueda tener el bebé de la mujer embarazada.

### **4.- Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora**

Se reforma la fracción IV del artículo 7 de la Ley, con el objetivo de establecer que los servidores públicos deberán dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva, sin discriminar por origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A su vez, se reforma la fracción I del artículo 50, para contemplar que incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina, respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y procurando un ambiente libre de violencia de género y de discriminación en razón de embarazo.

Finalmente, se reforma el diverso numeral 95 de la norma en estudio, para consignar que la perspectiva de género debe observarse como un principio en toda investigación.

Para una mejor comprensión del alcance de las modificaciones señaladas, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

#### DISPOSICIONES FEDERALES

| <b>TEXTO ACTUAL DE LA LEY<br/>GENERAL DE ACCESO DE LAS<br/>MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE<br/>VIOLENCIA</b>   | <b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</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 autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima <b>y, en caso de</b> |



|  |   |
|--|---|
| <p>seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.</p> <p>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.</p>   | <p><b>embarazo, de su bebé,</b> e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.</p> <p>...</p>  |
| <p>-</p>   | <p><b>ARTÍCULO 11 BIS.-</b> Constituye discriminación laboral por embarazo: la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé.</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 y 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 y 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 <b>médica,</b> psicológica y legal, especializada y gratuita</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>a quien sea víctima de hostigamiento, acoso sexual o <b>discriminación por embarazo</b>, y</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador, acosador o <b>discriminador</b> 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 la 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 y 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, <b>embarazo, maternidad</b>, así como cualquier otra condición relevante;</p> <p>V y 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>I a la 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,</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 la 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,</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>discapacidad, religión o cualquiera otra, que las coloque en una situación de mayor riesgo, y</p> <p>V. ...</p> <p>...</p>  | <p>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 la 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>...</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 la 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><b>XX. Brindar apoyo médico, psicológico y legal a la mujer víctima de discriminación por embarazo, y</b></p> <p>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.</p> <p>...</p> |
| <p><b>ARTÍCULO 46 Bis.</b> Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social:</p>   | <p><b>ARTÍCULO 46 Bis.</b> Corresponde a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social: (...)</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p>I a la VII. ...</p> <p>VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa, y</p> <p>IX. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</p>  | <p>I a la VII. ...</p> <p>VIII. Establecer, utilizar, supervisar y mantener todos los instrumentos y acciones encaminados al mejoramiento del Sistema y del Programa;</p> <p><b>IX. Realizar las acciones que sean 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> <p>X. Las demás previstas para el cumplimiento de la presente ley.</p> |
| <p><b>ARTÍCULO 47.-</b> Corresponde a la Fiscalía General de la República:</p> <p>I a la 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>ARTÍCULO 47.-</b> Corresponde a la Fiscalía General de la República: (...)</p> <p>I a la 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. <b>Tratándose de la investigación del delito de discriminación por embarazo, en la elaboración y aplicación de los protocolos deberá</b></p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>XI y XII. ...</p>   | <p>tomarse en cuenta una perspectiva de niñez y derechos humanos;</p> <p>XI y 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 la XXI. ...</p> <p>XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en: (...)</p> <p>a) Derechos humanos y género;</p> <p>b) Perspectiva de género para la debida diligencia en la conducción de averiguaciones previas y procesos judiciales relacionados con discriminación, violencia y feminicidio;</p> <p>c) Incorporación de la perspectiva de género en los servicios periciales; eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres, entre otros.</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 la XXI. ...</p> <p>XXII. Especializar a las y los agentes del Ministerio Público, peritos, personal que atiende a víctimas a través de programas y cursos permanentes en: (...)</p> <p>a) y b) ...</p> <p>c) Incorporación de la perspectiva de género en los servicios periciales; eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres, entre otros;</p> <p><b>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.</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. ...</p> <p>...</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. ...</p> <p>...</p> |
|---|---|

| TEXTO ACTUAL DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL   | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN  |
|---|--|
| <p><b>Artículo 149 Ter.</b> Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:</p> <p>I. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;</p> | <p><b>Artículo 149 Ter.</b> Se aplicará sanción de uno a <b>cuatro</b> años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta <b>cuatrocientos</b> días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:</p> <p>I. ...</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o</p> <p>III. Niegue o restrinja derechos educativos.</p> <p>Al servidor público que, por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo, niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación a que tenga derecho se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo, y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.</p> <p>No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendentes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.</p> <p>Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad.</p> <p>Asimismo, se incrementará la pena cuando los actos discriminatorios limiten el acceso a las garantías jurídicas indispensables para la protección de todos los derechos humanos.</p> | <p><b>II. La distinción, exclusión o restricción en contra mujer en razón de su género o embarazo que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé; o</b></p> <p>III. ...</p> <p>...</p> <p>Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral o <b>cuando las conductas</b> a que se refiere la fracción II de este artículo <b>afecten o pongan en riesgo la vida, salud y desarrollo del bebé</b>, la pena se incrementará en una mitad.</p> <p>...</p> |
|---|---|

|   |     |
|---|-----|
| Este delito se perseguirá por querrela. | ... |
|---|-----|

| <b>TEXTO ACTUAL DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN</b>   | <b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b>  |
|--|---|
| <p><b>Artículo 20.-</b> Son atribuciones del Consejo:</p> <p>I a la LIV. ...</p> <p>LV. Proponer modificaciones al Estatuto Orgánico, y</p> <p>LVI. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico y en otras disposiciones aplicables.</p>   | <p><b>Artículo 20.-</b> Son atribuciones del Consejo:(...)</p> <p>I a la LIV. ...</p> <p>LV. Proponer modificaciones al Estatuto Orgánico;</p> <p><b>LVI. Llevar un registro desagregado de las quejas por presunta discriminación que se presenten. En los casos de discriminación laboral 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> <p>LVII. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico y en otras disposiciones aplicables.</p> |
| <p><b>Artículo 86.-</b> Tratándose de personas servidoras públicas, la omisión en el cumplimiento a la resolución por disposición en el plazo concedido, dará lugar a que el Consejo lo haga del conocimiento del órgano constitucional autónomo en materia anticorrupción y de la autoridad, dependencia, instancia o entidad del poder público competente para que procedan conforme a sus atribuciones.</p> <p>Si se trata de particulares, personas físicas o morales, que omitan cumplir, total o</p> | <p><b>Artículo 86.-</b> ...</p> <p>Si se trata de particulares, personas físicas o morales, que omitan cumplir, total o</p>   |



|   |   |
|---|---|
| parcialmente, la resolución por disposición, el Consejo podrá dar vista a la autoridad competente por la desobediencia en que haya incurrido. | parcialmente, la resolución por disposición, el Consejo <b>deberá</b> dar vista a la autoridad competente por la desobediencia en que haya incurrido. |
|---|---|

| TEXTO ACTUAL DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO   | PROPUESTA DE MODIFICACIÓN   |
|--|---|
| <p><b>Artículo 2o.-</b> Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de</p> | <p><b>Artículo 2o.-</b> ...</p> <p>Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; <b>aquél que permite la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal</b>; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, <b>embarazo, maternidad</b>, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.</p> <p>...</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.</p> <p>Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p>   | <p>...</p> <p>La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres, <b>su embarazo y su maternidad</b> que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral <b>y otros ámbitos vinculados a éste, como seguridad social y de salud.</b> Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.</p> |
| <p><b>Artículo 3o.-</b> El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.</p> <p>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.</p> | <p><b>Artículo 3o.-</b> ...</p> <p>No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, <b>embarazo, maternidad</b>, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.</p> <p>Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.</p> | <p>...</p> <p>...</p>   |
| <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones: (...)</p> <p>I a la XXVI Bis. ...</p> <p>XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.</p>   | <p><b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones: (...)</p> <p>I a la XXVI Bis. ...</p> <p>XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, <b>darles a conocer sus derechos y los mecanismos de denuncia con los que cuentan; sensibilizar y capacitar en materia de igualdad y no discriminación a trabajadoras y trabajadores sobre las repercusiones de las conductas discriminatorias hacia la mujer embarazada, especialmente el impacto que pueden generar en la salud y vida de la madre y las niñas y niños por nacer; proporcionar vías internas, efectivas y anónimas de denuncia, de manera que las mujeres sientan confianza de denunciar sin temor a represalias; e Impulsar acciones y</b></p> |

|   |   |
|---|---|
| <p>XXVII Bis a la XXX. ...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>XXXII y XXXIII. ...</p>  | <p>estrategias que mejoren el clima organizacional para las mujeres embarazadas y faciliten la maternidad en el trabajo.</p> <p>XXVII Bis a la XXX. ...</p> <p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, <b>embarazo, maternidad</b> y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p><b>XXXI Bis. Impartir de manera continua en el centro de trabajo, capacitación y sensibilización en materia de discriminación laboral por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales que la integran, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, cómo prevenirla, cómo denunciarla y las trabajadoras embarazadas, madres y sus hijas e hijos como un grupo de atención prioritaria.</b></p> <p>XXXII y XXXIII. ...</p> |
| <p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> | <p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: (...)</p> <p>I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, <b>embarazo, maternidad</b>, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p>II a la XIV. ...</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores, y</p> <p>XVI a la XVIII. ...</p>  | <p>cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;</p> <p>II a la XIV. ...</p> <p><b>XV. Toda distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer trabajadora, en razón del embarazo, que tenga por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé. En ese sentido, queda prohibido despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas o hijos menores.</b></p> <p><b>El despido de la mujer trabajadora que se encuentre en cualquiera de los supuestos señalados en la presente fracción, se presumirá como discriminación;</b></p> <p>XVI a la XVIII. ...</p> |
| <p><b>Artículo 165.-</b> Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.</p>   | <p><b>Artículo 165.-</b> Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección <b>reforzada del embarazo y la maternidad.</b></p>   |
| <p><b>Artículo 170.-</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie</p> | <p><b>Artículo 170.-</b> Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos: (...)</p> <p>I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de</p>  |

|  |   |
|--|---|
| <p>durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;</p> <p>II a la VII. ...</p>   | <p>pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.</p> <p><b>En caso de que el embarazo sea diagnosticado de alto riesgo a consideración del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tendrá derecho a que se le otorguen todas las facilidades necesarias para la atención médica oportuna, con respeto íntegro a la totalidad de sus derechos laborales y sin que estos se vean minimizados o restringidos de manera alguna;</b></p> <p>II a la VII. ...</p> |
| <p><b>Artículo 541.-</b> Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene;</p> <p>II a la VIII. ...</p> <p>...</p> | <p><b>Artículo 541.-</b> Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes: (...)</p> <p>I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad, higiene y <b>de las que sean referentes a la prevención de la discriminación laboral por embarazo y maternidad;</b></p> <p>II a la VIII. ...</p> <p>...</p>            |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Artículo 685 Ter.-</b> Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: (...)</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;</p> <p>II a la VI. ...</p> | <p><b>Artículo 685 Ter.-</b> Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a: (...)</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo y <b>maternidad</b>, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;</p> <p>II a la VI. ...</p>  |
|  | <p><b>Artículo 712 Ter.-</b> En la integración de los expedientes, los Tribunales garantizarán su fidelidad, integridad, reproducción, conservación y resguardo.</p> <p>Los expedientes serán clasificados de acuerdo a la materia que se trate. Los expedientes que daten sobre los conflictos a que se refiere el artículo 685 Ter, deberán ser registrados adecuadamente para facilitar su identificación. En los casos de discriminación laboral por embarazo, el registro deberá desagregar de tal forma que permita identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor.</p> |
| <p><b>Artículo 857.-</b> El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:</p> <p>I y II. ...</p> <p>III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora</p>  | <p><b>Artículo 857.-</b> El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares: (...)</p> <p>I y II. ...</p> <p>III. <b>Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra</b></p>  |

|   |   |
|---|---|
| <p>embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y</p> <p>IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.</p> | <p><b>afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley; y</b></p> <p>IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, <b>maternidad</b>, orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.</p> |
|---|---|

| <p><b>TEXTO ACTUAL DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS</b></p>  | <p><b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b></p>  |
|--|--|
| <p><b>Artículo 7.</b> Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el</p> | <p><b>Artículo 7.</b> Los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia que rigen el</p> |



|   |  |
|---|--|
| <p>servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:</p> <p>I a la III. ...</p> <p>IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;</p> <p>V a la XIII. ...</p> <p>...</p> | <p>servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices: (...)</p> <p>I a la III. ...</p> <p>IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva, <b>sin discriminar por origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;</b></p> <p>V a la XIII. ...</p> <p>...</p> |
| <p><b>Artículo 49.</b> Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:</p> <p>I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina, respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los</p>  | <p><b>Artículo 49.</b> Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes: (...)</p> <p>I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina, respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar,</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p>términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;</p> <p>II a la X. ...</p> <p>...</p>   | <p>en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y <b>procurando un ambiente libre de violencia de género y de discriminación en razón de embarazo;</b></p> <p>II a la X. ...</p> <p>...</p>  |
| <p><b>Artículo 111.</b> En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material y respeto a los derechos humanos.</p> | <p><b>Artículo 111.</b> En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material, <b>perspectiva de género</b> y respeto a los derechos humanos.</p> |

| <b>TEXTO ACTUAL DE LA LEY GENERAL DE SALUD</b>   | <b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b>   |
|--|--|
| <p><b>Artículo 61 Bis.-</b> Toda mujer embarazada, tiene derecho a obtener servicios de salud en los términos a que se refiere el Capítulo IV del Título Tercero de esta Ley y con estricto respeto de sus derechos humanos.</p> | <p><b>Artículo 61 Bis.-</b> Toda mujer embarazada, tiene derecho a obtener servicios de salud en los términos a que se refiere el Capítulo IV del Título Tercero de esta Ley y con estricto respeto de sus derechos humanos.</p> <p><b>Los servicios de salud a que se refiere el presente artículo, deberán ser proporcionados de manera integral, oportuna y gratuita, en las instituciones de salud públicas para su prestación, no será requisito que la mujer embarazada cuente con un esquema de seguridad social.</b></p> |

## DISPOSICIONES ESTATALES

| TEXTO ACTUAL DE LA LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE SONORA   | PROPUESTA DE MODIFICACION  |
|--|--|
| <p><b>Artículo 18.-</b> La Comisión Estatal de Derechos Humanos, en materia de prevención y eliminación de todas las formas de discriminación, tiene las atribuciones siguientes:</p> <p>I a la XIV.- ....</p> <p>XIV.- Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, federales, estatales y municipales en el ámbito de su competencia; y</p> <p>XVI.- Las demás establecidas en esta Ley y demás disposiciones legales aplicables.</p> <p><b>Artículo 31.-</b> La Comisión, en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado, se reunirá semestralmente con las cámaras empresariales en el Estado, con la finalidad de evaluar las acciones que se han implementado para evitar actos de discriminación por motivos de edad. La Comisión deberá elaborar un informe anual</p> | <p><b>Artículo 18.-</b> La Comisión Estatal de Derechos Humanos, en materia de prevención y eliminación de todas las formas de discriminación, tiene las atribuciones siguientes: (...)</p> <p>I a la XIV.- ....</p> <p>XIV.- Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, federales, estatales y municipales en el ámbito de su competencia;</p> <p><b>XV.- Llevar un registro desagregado de las quejas por presunta discriminación que se presenten. En los casos de discriminación laboral 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> <p>XVI.- Las demás establecidas en esta Ley y demás disposiciones legales aplicables.</p> <p><b>Artículo 31.-</b> La Comisión, en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado, se reunirá semestralmente con las cámaras empresariales en el Estado, con la finalidad de evaluar las acciones que se han implementado para evitar actos de discriminación por motivos de edad, <b>embarazo y maternidad.</b> La Comisión</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p>de dichas acciones, mismo que deberá ser entregado ante el Congreso del Estado, a más tardar el 31 de marzo del año de cada año.</p> <p><b>Artículo 33.-</b> La Secretaría del Trabajo del Estado, impondrá una multa por el equivalente de 35 a 70 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente, a la persona física o moral que publique por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad.</p> <p>En caso de reincidencia, el infractor deberá ser multado con el monto que como máximo señala el párrafo anterior.</p>  | <p>deberá elaborar un informe anual de dichas acciones, mismo que deberá ser entregado ante el Congreso del Estado, a más tardar el 31 de marzo del año de cada año.</p> <p><b>Artículo 33.-</b> La Secretaría del Trabajo del Estado, impondrá una multa por el equivalente de 35 a 70 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente, a la persona física o moral que publique por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad, <b>embarazo o maternidad.</b></p> <p>En caso de reincidencia, el infractor deberá ser multado con el <b>doble del</b> monto que como máximo señala el párrafo anterior.</p>               |
| <p align="center"><b>TEXTO ACTUAL DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA</b></p>  | <p align="center"><b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b></p>  |
| <p><b>ARTICULO 175 BIS.-</b> Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de hasta doscientas unidades de medida y actualización al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, profesión, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:</p> | <p><b>ARTICULO 175 BIS.-</b> Se aplicará sanción de uno a <b>cuatro</b> años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de hasta <b>cuatrocientas</b> unidades de medida y actualización al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, profesión, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p>I.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;</p> <p>II.- Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo o limite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o</p> <p>III.- Niegue o restrinja derechos educativos.</p> <p>Al servidor público que por las razones previstas en el primer párrafo de este artículo niegue o retarde a una persona un trámite, servicio o prestación a que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y además se le impondrá destitución e inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la privación de la libertad impuesta.</p> <p>No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendentes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.</p> <p>Cuando las conductas a que se refiere este artículo, sean cometidas hacia médicos, cirujanos, personal de enfermería y demás profesionistas similares y auxiliares o cualquiera que se desenvuelva como personal de salud del sector público o privado que presten sus servicios en el Estado, durante el periodo que comprenda la declaración de una emergencia o</p> | <p>I.- ...</p> <p>II.- <b>La distinción, exclusión o restricción en contra mujer en razón de su género o embarazo que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé; o</b></p> <p>III.- ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> |
|--|--|

|   |   |
|---|---|
| <p>contingencia sanitaria, la pena se incrementará en una mitad.</p> <p>Asimismo, se incrementará la pena cuando los actos discriminatorios limiten el acceso a las garantías jurídicas indispensables para la protección de todos los derechos humanos.</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela.</p>           | <p>...</p> <p>Quando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral o cuando las conductas a que se refiere la fracción II de este artículo afecten o pongan en riesgo la vida, salud y desarrollo del bebé, la pena se incrementará en una mitad..</p> <p>Este delito se perseguirá por querrela.</p>   |
| <p><b>TEXTO ACTUAL DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE SONORA</b></p>  | <p><b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b></p>   |
| <p><b>ARTÍCULO 10.-</b> La Violencia Laboral y Escolar se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y</p> | <p><b>ARTÍCULO 8 Bis.-</b> Constituye discriminación laboral por embarazo: la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé.</p> <p><b>ARTÍCULO 10.-</b> La Violencia Laboral y Escolar se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima y, en caso de</p> |

|  |   |
|--|---|
| seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.  | <b>embarazo, de su bebé,</b> e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.  |
| <b>TEXTO ACTUAL DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES PARA EL ESTADO DE SONORA</b>  | <b>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN</b>  |
| <p><b>ARTÍCULO 7.-</b> Las y los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, perspectiva de género, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, las y los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices:</p> <p>I a la III.- ...</p> <p>IV.- Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva;</p> <p>V a la XI.- ...</p> <p>...</p> | <p><b>ARTÍCULO 7.-</b> Las y los Servidores Públicos observarán en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, los principios de disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, perspectiva de género, eficacia y eficiencia que rigen el servicio público. Para la efectiva aplicación de dichos principios, las y los Servidores Públicos observarán las siguientes directrices: (...)</p> <p>I a la III.- ...</p> <p>IV.- Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva, <b>sin discriminar por origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;</b></p> <p>V a la XI.- ...</p> <p>...</p> |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>ARTÍCULO 50.-</b> Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes:</p> <p>I.- Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley;</p> <p>II a la XII.- ...</p> <p>...</p> | <p><b>ARTÍCULO 50.-</b> Incurrirá en Falta administrativa no grave el servidor público cuyos actos u omisiones incumplan o transgredan lo contenido en las obligaciones siguientes: (...)</p> <p>I.- Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley <b>y procurando un ambiente libre de violencia de género y de discriminación en razón de embarazo;</b></p> <p>II a la XII.- ...</p> <p>...</p> |
| <p><b>ARTÍCULO 95.-</b> En el curso de toda investigación deberán observarse los principios de debido proceso, imparcialidad, objetividad, congruencia, tipicidad, verdad material y respeto a los derechos humanos. Las autoridades competentes serán responsables de la oportunidad, exhaustividad y eficiencia en la investigación, la integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto.</p> <p>...</p> <p>...</p>   | <p><b>ARTÍCULO 95.-</b> En el curso de toda investigación deberán observarse los principios de debido proceso, imparcialidad, objetividad, congruencia, tipicidad, verdad material, <b>perspectiva de género</b> y respeto a los derechos humanos. Las autoridades competentes serán responsables de la oportunidad, exhaustividad y eficiencia en la investigación, la integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto.</p> <p>...</p> <p>...</p>   |



En virtud de lo anteriormente expuesto, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 53, fracción III de la Constitución Política del Estado de Sonora y 32, fracción II de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, sometemos a la consideración de esta Honorable Asamblea, la siguiente iniciativa con proyectos de:

## DECRETO

**QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR, COMBATIR Y ELIMINAR ACTOS DE DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE SONORA, DEL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE SONORA, DE LA LEY DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA PARA EL ESTADO DE SONORA Y DE LA LEY DE RESPONSABILIDADES Y SANCIONES PARA EL ESTADO DE SONORA.**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Se reforman los artículos 18, fracciones XIV y XV, 31 y 33 y se adiciona una fracción XVI al artículo 18, todos de la Ley para Prevenir, Combatir y Eliminar Actos de Discriminación en el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

**Artículo 18.- ...**

I a la XIV.- ....

XIV.- Elaborar y suscribir convenios, acuerdos, bases de coordinación y demás instrumentos jurídicos con órganos públicos o privados, federales, estatales y municipales en el ámbito de su competencia;

XV.- Llevar un registro desagregado de las quejas por presunta discriminación que se presenten. En los casos de discriminación laboral por embarazo, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor; y

XVI.- Las demás establecidas en esta Ley y demás disposiciones legales aplicables.

**Artículo 31.-** La Comisión, en coordinación con la Secretaría del Trabajo del Estado, se reunirá semestralmente con las cámaras empresariales en el Estado, con la finalidad de

evaluar las acciones que se han implementado para evitar actos de discriminación por motivos de edad, embarazo y maternidad. La Comisión deberá elaborar un informe anual de dichas acciones, mismo que deberá ser entregado ante el Congreso del Estado, a más tardar el 31 de marzo del año de cada año.

**Artículo 33.-** La Secretaría del Trabajo del Estado, impondrá una multa por el equivalente de 35 a 70 veces la Unidad de Medida y Actualización Vigente, a la persona física o moral que publique por cualquier medio informativo una oferta de trabajo en la cual restrinja el acceso a la oportunidad de trabajo por motivos de edad, embarazo o maternidad.

En caso de reincidencia, el infractor deberá ser multado con el doble del monto que como máximo señala el párrafo anterior.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Se reforman el párrafo primero y la fracción II y se adiciona un párrafo sexto, recorriéndose en su orden el párrafo siguiente, todos del artículo 175 BIS del Código Penal del Estado de Sonora, para quedar como sigue:

**ARTICULO 175 BIS.-** Se aplicará sanción de uno a cuatro años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y multa de hasta cuatrocientas unidades de medida y actualización al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, profesión, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I.- ...

II.- La distinción, exclusión o restricción en contra mujer en razón de su género o embarazo que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé; o

III.- ...

...

...

...

...

Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral o cuando las conductas a que se refiere la fracción II de este artículo afecten o pongan en riesgo la vida, salud y desarrollo del bebé, la pena se incrementará en una mitad.

Este delito se perseguirá por querrela.

**ARTÍCULO TERCERO.-** Se reforma el artículo 10 y se adiciona un artículo 8 Bis a la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 8 Bis.-** Constituye discriminación laboral por embarazo: la distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer, en razón del embarazo, que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé.

**ARTÍCULO 10.-** La Violencia Laboral y Escolar se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o en 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 CUARTO.-** Se reforman los artículo 7, fracción IV, 50, fracción I y 95, párrafo primero de la Ley de Responsabilidades y Sanciones para el Estado de Sonora, para quedar como sigue:

**ARTÍCULO 7.-** ...

I a la III.- ...

IV.- Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva, sin discriminar por origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;

V a la XI.- ...

...

#### **ARTÍCULO 50.- ...**

I.- Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina y respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y procurando un ambiente libre de violencia de género y de discriminación en razón de embarazo;

II a la XII.- ...

...

**ARTÍCULO 95.-** En el curso de toda investigación deberán observarse los principios de debido proceso, imparcialidad, objetividad, congruencia, tipicidad, verdad material, perspectiva de género y respeto a los derechos humanos. Las autoridades competentes serán responsables de la oportunidad, exhaustividad y eficiencia en la investigación, la integralidad de los datos y documentos, así como el resguardo del expediente en su conjunto.

...

...

### **TRANSITORIO**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora.

### **ACUERDO**

**ÚNICO.-** El Congreso del Estado de Sonora, en ejercicio de la atribución establecida en los artículos 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 64, fracción I de la Constitución Política del Estado de Sonora, resuelve presentar ante el Honorable Congreso de la Unión, iniciativa con proyecto de Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, del Código Penal Federal, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la

Discriminación, de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y de la Ley General de Salud, en los siguientes términos:

**“INICIATIVA CON PROYECTO DE:**

**DECRETO**

**QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, DEL CÓDIGO PENAL FEDERAL, DE LA LEY FEDERAL PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN, DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, DE LA LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE LA LEY GENERAL DE SALUD.**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** 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, fracciones XIX y XX, 46 Bis, fracciones VIII y IX, 47, fracción X y 49, fracciones XXII, inciso c) y XXIV y se adicionan un artículo 11 Bis, una fracción XXI al artículo 34 Ter, una fracción X al artículo 46 Bis 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 tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé.

**ARTÍCULO 14.-** ...

I y II. ...

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

XI y XII. ...

**ARTÍCULO 49.- ...**

I a la XXI. ...

XXII. ...

a) y b) ...

c) Incorporación de la perspectiva de género en los servicios periciales; eliminación de estereotipos sobre el rol social de las mujeres, entre otros;

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. ...

...

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** Se reforma el artículo 149 Ter, párrafo primero y su fracción II y el párrafo cuarto del Código Penal Federal, para quedar como sigue:

**Artículo 149 Ter.** Se aplicará sanción de uno a cuatro años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta cuatrocientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I. ...

II. La distinción, exclusión o restricción en contra mujer en razón de su género o embarazo que tiene por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé; o

III. ...

...

Cuando las conductas a que se refiere este artículo sean cometidas por persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral o cuando las conductas a que se refiere la fracción II de este artículo afecten o pongan en riesgo la vida, salud y desarrollo del bebé, la pena se incrementará en una mitad.

...

...

**ARTÍCULO TERCERO.-** Se reforman los artículos 20, fracciones LV y LVI y 86, párrafo segundo y se adiciona una fracción LVII al artículo 20, todos de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, para quedar como sigue:

**Artículo 20.-** ...

I a la LIV. ...

LV. Proponer modificaciones al Estatuto Orgánico;

LVI. Llevar un registro desagregado de las quejas por presunta discriminación que se presenten. En los casos de discriminación laboral por embarazo, permitiendo identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor; y

LVII. Las demás establecidas en esta Ley, en el Estatuto Orgánico y en otras disposiciones aplicables.

**Artículo 86.-** ...

Si se trata de particulares, personas físicas o morales, que omitan cumplir, total o parcialmente, la resolución por disposición, el Consejo deberá dar vista a la autoridad competente por la desobediencia en que haya incurrido.

**ARTÍCULO CUARTO.-** Se reforman los artículos 2o, párrafos segundo y quinto, 3o, párrafo segundo, 132, fracciones XXVII y XXXI, 133, fracciones I y XV, 165, 170, fracción I, 541, fracción I, 685 Ter, fracción I y 857, fracciones III y IV y se adicionan una fracción XXXI Bis al artículo 132 y un párrafo segundo al artículo 712 Ter, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 2o.- ...**

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; aquél que permite la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, embarazo, maternidad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

...

...

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres, su embarazo y su maternidad que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral y otros ámbitos vinculados a éste, como seguridad social y de salud. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

**Artículo 3o.- ...**

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, embarazo, maternidad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.



...

...

**Artículo 132.- ...**

I a la XXVI Bis. ...

XXVII.- Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos, darles a conocer sus derechos y los mecanismos de denuncia con los que cuentan; sensibilizar y capacitar en materia de igualdad y no discriminación a trabajadoras y trabajadores sobre las repercusiones de las conductas discriminatorias hacia la mujer embarazada, especialmente el impacto que pueden generar en la salud y vida de la madre y las niñas y niños por nacer; proporcionar vías internas, efectivas y anónimas de denuncia, de manera que las mujeres sientan confianza de denunciar sin temor a represalias; e Impulsar acciones y estrategias que mejoren el clima organizacional para las mujeres embarazadas y faciliten la maternidad en el trabajo.

XXVII Bis a la XXX. ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género, embarazo, maternidad y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

XXXI Bis. Impartir de manera continua en el centro de trabajo, capacitación y sensibilización en materia de discriminación laboral por embarazo, con especial énfasis en los elementos esenciales que la integran, las múltiples conductas que la constituyen, la dificultad de probarlas, cómo prevenirla, cómo denunciarla y las trabajadoras embarazadas, madres y sus hijas e hijos como un grupo de atención prioritaria;

XXXII y XXXIII. ...

**Artículo 133.- ...**

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

II a la XIV. ...

XV. Toda distinción, exclusión o restricción en contra de una mujer trabajadora, en razón del embarazo, que tenga por objeto vulnerar sus derechos o de su bebé. En ese sentido, queda prohibido despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijas o hijos menores.

El despido de la mujer trabajadora que se encuentre en cualquiera de los supuestos señalados en la presente fracción, se presumirá como discriminación;

XVI a la XVIII. ...

**Artículo 165.-** Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección reforzada del embarazo y la maternidad.

**Artículo 170.-** ...

I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso.

En caso de que el embarazo sea diagnosticado de alto riesgo a consideración del médico de la institución de seguridad social que le corresponda o, en su caso, del servicio de salud que otorgue el patrón, tendrá derecho a que se le otorguen todas las facilidades necesarias para la atención médica oportuna, con respeto íntegro a la totalidad de sus derechos laborales y sin que estos se vean minimizados o restringidos de manera alguna;

II a la VII. ...

**Artículo 541.-** ...

I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad, higiene y de las que sean referentes a la prevención de la discriminación laboral por embarazo y maternidad;

II a la VIII. ...

...

**Artículo 685 Ter.- ...**

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo y maternidad, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;

II a la VI. ...

**Artículo 712 Ter.- ...**

Los expedientes serán clasificados de acuerdo a la materia que se trate. Los expedientes que daten sobre los conflictos a que se refiere el artículo 685 Ter, deberán ser registrados adecuadamente para facilitar su identificación. En los casos de discriminación laboral por embarazo, el registro deberá desagregar de tal forma que permita identificar el tipo de conducta de la que se trata, los derechos que se vulneraron y el perfil del agresor.

**Artículo 857.- ...**

I y II. ...

III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley; y

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, maternidad, orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer.

**ARTÍCULO QUINTO.-** Se reforman los artículos 7, fracción IV, 49, fracción I y III de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, para quedar como sigue:

**Artículo 7. ...**

I a la III. ...

IV. Dar a las personas en general el mismo trato, por lo que no concederán privilegios o preferencias a organizaciones o personas, ni permitirán que influencias, intereses o prejuicios indebidos afecten su compromiso para tomar decisiones o ejercer sus funciones de manera objetiva, sin discriminar por origen étnico o nacional, género, embarazo, maternidad, edad, discapacidad, condición social, condición de salud, religión, opiniones, orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas;

V a la XIII. ...

...

**Artículo 49. ...**

I. Cumplir con las funciones, atribuciones y comisiones encomendadas, observando en su desempeño disciplina, respeto, tanto a los demás Servidores Públicos como a los particulares con los que llegare a tratar, en los términos que se establezcan en el código de ética a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y procurando un ambiente libre de violencia de género y de discriminación en razón de embarazo;

II a la X. ...

...

**Artículo 111.** En los procedimientos de responsabilidad administrativa deberán observarse los principios de legalidad, presunción de inocencia, imparcialidad, objetividad, congruencia, exhaustividad, verdad material, perspectiva de género y respeto a los derechos humanos.

**ARTÍCULO SEXTO.-** Se adiciona un párrafo segundo al artículo 61 Bis de la Ley General de Salud, para quedar como sigue:

**Artículo 61 Bis.- ...**

Los servicios de salud a que se refiere el presente artículo, deberán ser proporcionados de manera integral, oportuna y gratuita, en las instituciones de salud públicas para su prestación, no será requisito que la mujer embarazada cuente con un esquema de seguridad social.

### **TRANSITORIO**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** El presente decreto entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial de la Federación."

Finalmente, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 124, fracción III de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Sonora, solicito muy respetuosamente que el Acuerdo de esta iniciativa se considere como urgente y de obvia resolución, y se dispense el trámite de comisión para que sea discutido y decidido, en su caso, en esta misma sesión, debiendo turnarse el Decreto que se propone en este mismo escrito a la Comisión que corresponda, para su análisis, discusión y dictaminación.

**ATENTAMENTE**

Hermosillo, Sonora a 19 de abril de 2022.



**C. DIP. DIANA KARINA BARRERAS SAMANIEGO**