



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

JOSS
Vega
DIPUTADA LOCAL D15
LXVIII LEGISLATURA

**HONORABLE CONGRESO
DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE CHIHUAHUA
PRESENTE. –**

La suscrita, **JOCELINE VEGA VARGAS**, Diputada de la **SEXAGÉSIMA OCTAVA LEGISLATURA DEL H. CONGRESO DEL ESTADO DE CHIHUAHUA** e integrante del **GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL**, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción III de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 167, fracción I, y 170 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Chihuahua; así como en los artículos 75 y 76 del Reglamento Interior y de Prácticas Parlamentarias del Poder Legislativo, acudo ante esta Honorable Representación Popular para presentar **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR Y ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE CHIHUAHUA, EL CÓDIGO PENAL DEL ESTADO DE CHIHUAHUA Y LA LEY ESTATAL DEL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA, EN MATERIA DE COMBATE A LA VIOLENCIA LABORAL DURANTE EL EMBARAZO**. Esto al tenor de la siguiente:



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

JOSS
Vega
DIPUTADA LOCAL D15
LXVIII LEGISLATURA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el marco de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, resulta fundamental visibilizar una problemática que afecta y vulnera a mujeres en todo nuestro país: la discriminación laboral por embarazo.

Este fenómeno, profundamente arraigado y estructural, no solo compromete el desarrollo humano de madres, hijos e hijas, sino que también vulnera su dignidad, afecta los derechos laborales de las mujeres y pone en riesgo la vida, salud, integridad y desarrollo de los bebés.

Se trata de un fenómeno que se compone de acciones y omisiones motivadas por estereotipos relacionados con la maternidad y el embarazo. Por tal motivo, las mujeres mexicanas a lo largo de su vida reproductiva se enfrentan en el ámbito público a diversas barreras estructurales que les impiden desarrollarse en igualdad de condiciones y en ambientes libres de violencia.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

“2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua”

JOSS
Vega
DIPUTADA LOCAL D15
LXVIII LEGISLATURA

En este contexto, las mujeres no solamente padecen las disparidades en el acceso al empleo o los niveles salariales, sino que también ven afectados, por ejemplo, sus derechos a la salud y acceso a la seguridad social.

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

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



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

Esta ocurre no solamente porque se anulan, limitan o menoscaban los derechos laborales de las mujeres o su derecho a la igualdad de oportunidades, sino porque además se desarrolla en el contexto laboral; es decir, este fenómeno puede implicar la vulneración de distintos derechos, de los que sean sujetos tanto la mujer embarazada como su bebé.

En ese sentido, se ha observado que este tipo de discriminación incrementa riesgos laborales que pudieran repercutir en la salud física y mental tanto de la madre como de los hijos: en lo que se refiere al bebé, se ha observado que la discriminación puede provocar afectaciones en la salud física tales como parto pretérmino, bajo o muy bajo peso al nacer y mayor reactividad del infante al estrés.



En lo que se refiere a la madre, diversos trabajos han hecho énfasis en la discriminación como factor que afecta la salud mental, pues es un estresante y detonador de emociones negativas, depresión durante el embarazo o posparto. Además, la discriminación laboral por embarazo puede desencadenar falta de acceso a la salud y la seguridad social.

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

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



En el caso particular de Chihuahua, el 23.8% de las mujeres encuestadas manifestó haber sufrido discriminación laboral por embarazo, convirtiéndose en la entidad federativa que tiene más casos de discriminación laboral por embarazo.

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

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

JOSS
Vega
DIPUTADA LOCAL D15
LXVIII LEGISLATURA

Ahora bien, como ya se demostró, la discriminación laboral por embarazo es una forma de violencia que les ocurre a las mujeres por el simple hecho de serlo, no solo a las embarazadas, pues los estereotipos y prejuicios sobre el embarazo y la maternidad permean los ambientes laborales e impactan en la vida, decisiones y bienestar de las mujeres antes, durante y después del embarazo.

En ese sentido, se propone reformar el artículo 6 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia con la finalidad de incluir a la discriminación laboral por embarazo como una manifestación de violencia en razón de género y a su bebé como una posible víctima.

Por su parte, el texto vigente del Código Penal Federal en su artículo 149 Ter tipifica los delitos por discriminación, entre los cuales se reconoce como motivo al embarazo, anulando derechos y libertades de las personas. En ese sentido, se propone armonizar el Código Penal del Estado de Chihuahua en su artículo 197.



Se ha identificado que “no existe información confiable y suficiente para detectar y dar seguimiento al problema” de discriminación laboral por embarazo. Lo anterior, ya que no existen criterios homologados para su registro y clasificación entre las diversas instituciones del Estado mexicano que tienen facultades para realizarlo.

Por ello, se considera necesario modificar la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua en su artículo 18 para que la Subcomisión para Prevenir y Eliminar la Discriminación registre y recopile dicha información estadística con la finalidad de prevenir, identificar y atender las causas y consecuencias de la discriminación laboral mediante el diseño de políticas públicas específicas en la materia.

Finalmente, como se mencionó, la mayoría de las quejas y denuncias relacionadas con esta problemática provienen del sector privado. Para incentivar su participación en el combate y prevención de esta forma de violencia, se propone modificar los artículos 10 y 19 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua para que las empresas implementen medidas que garanticen la protección reforzada al embarazo y condiciones favorables para el desarrollo profesional de las madres trabajadoras, así como



para que las cámaras empresariales se reúnan a coordinar la implementación de acciones tendientes a cumplir con estos objetivos.

Por lo tanto, se presenta el siguiente proyecto de decreto que propone la reforma y adición de diversas disposiciones a la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, al Código Penal del Estado de Chihuahua y a la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Con base en lo expuesto, fundamentado y debidamente justificado, someto a consideración de este Honorable Congreso el siguiente proyecto de:

DECRETO

Por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Chihuahua, el Código Penal Federal y la Ley Estatal de Mujeres a una Vida Libre de Violencia.



PRIMERO. Se reforma la fracción V del artículo 10, se adiciona una fracción XVI y XVII al artículo 18 para quedar como sigue:

Artículo 10.- Los órganos públicos, las autoridades estatales y municipales, en el ámbito de su competencia, llevarán a cabo, entre otras, las siguientes acciones afirmativas y compensatorias a favor de la igualdad con equidad de oportunidades para las mujeres:

I a IV.

V. Otorgar un trato fiscal favorable a las empresas que tengan entre su personal por lo menos un 40% de mujeres en puestos de supervisión y dirección, **así como medidas para garantizar la protección reforzada al embarazo y condiciones favorables para el desarrollo profesional de las madres trabajadoras.** Los términos y los alcances de estos incentivos, en su caso, se establecerán en la respectiva Ley de Ingresos del período fiscal que se trate;

VI a VII.



Artículo 18.- Para el cumplimiento de su objeto, la Subcomisión tendrá las atribuciones siguientes:

I a XV...

XVI.- Realizar registros homologados y desagregados sobre los casos de discriminación por embarazo.

XVII.- Llevar a cabo reuniones semestrales con las cámaras empresariales para evaluar las acciones implementadas para evitar casos de discriminación laboral por embarazo.

SEGUNDO. Se reforma la fracción IV del artículo 197 del Código Penal para quedar como sigue:

Artículo 197. Se impondrá de seis meses a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días a quien, por razón



de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas, mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:

I a III...

IV. Niegue o restrinja derechos laborales o el acceso a los mismos **principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo**, sin causa justificada.

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 al que tenga derecho, se le aumentará en una mitad la pena prevista en el primer párrafo del presente artículo y, además, se le podrá imponer suspensión, destitución o inhabilitación para el desempeño de cualquier cargo, empleo o comisión públicos, por el mismo lapso de la sanción impuesta.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

JOSS
Vega
DIPUTADA LOCAL D15
LXVIII LEGISLATURA

No serán consideradas discriminatorias todas aquellas medidas tendientes a la protección de los grupos socialmente desfavorecidos.

Este delito se perseguirá previa querella.

TERCERO. Se reforma y se **adiciona** un segundo párrafo a la fracción III del artículo 6 de la Ley Estatal del Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Artículo 6.- Las modalidades de violencia son:

I a II...

III. Violencia laboral y docente: Es todo acto u omisión ejercido en abuso de poder por personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, que daña su autoestima, salud, integridad, libertad, seguridad y **en caso de embarazo, de su bebé**, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

JOSS
Vega
DIPUTADA LOCAL D15
LXVIII LEGISLATURA

De igual modo, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima, o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; así como toda acción u omisión que directa o indirectamente provoque la brecha salarial de género, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el periodo de lactancia previsto en la ley, y todo tipo de discriminación por condición de género.

La discriminación laboral por embarazo es una forma de violencia laboral cometida en contra de las mujeres y 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.

IV a VI...

TRANSITORIO

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



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"

JOSS
Vega
DIPUTADA LOCAL D15
LXVIII LEGISLATURA

Dado en el Recinto Oficial del H. Congreso del Estado de Chihuahua, a los 26 días del mes
de noviembre del año dos mil veinticuatro.

ATENTAMENTE
DIP. JOCELINE VEGA VARGAS
DISTRITO XV, CHIHUAHUA

DIP. YESENIA GUADALUPE REYES CALZADÍAS
DISTRITO I, NUEVO CASAS GRANDES

DIP. EDNA XÓCHITL CONTRERAS HERRERA
DISTRITO V, JUÁREZ

DIP. ISMAEL PÉREZ PAVÍA
DISTRITO XI, MEOQUI

DIP. NANCY JANETH FRÍAS FRÍAS
DISTRITO XII, CHIHUAHUA



H. CONGRESO DEL ESTADO
DE CHIHUAHUA

"2024, Año del Bicentenario de la fundación del Estado de Chihuahua"



DIP. SAÚL MIRELES CORRAL
DISTRITO XIV, CUAUHTÉMOC

DIP. CARLA YAMILETH RIVAS MARTÍNEZ
DISTRITO XVI, CHIHUAHUA

DIP. CARLOS ALFREDO OLSON SAN VICENTE
DISTRITO XVII, CHIHUAHUA

DIP. JOSÉ ALFREDO CHÁVEZ MADRID
DISTRITO XVIII, CHIHUAHUA

DIP. ROBERTO MARCELINO CARREÓN HUITRÓN
DISTRITO XIX, DELICIAS

DIP. ARTURO ZUBIA FERNÁNDEZ
DISTRITO XX, CAMARGO

DIP. JORGE CARLOS SOTO PRIETO
REPRESENTACIÓN PROPORCIONAL