

**CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
II LEGISLATURA**

El Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, de conformidad con el artículo 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 29 fracción II, 235 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, presenta la **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE MODIFICA EL ARTÍCULO 34, PÁRRAFO PRIMERO, Y SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XII BIS, AL CITADO ARTÍCULO, TODOS DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**, al tenor de la siguiente propuesta:

ÚNICO. Se modifica el artículo 34, párrafo primero, y se adiciona una fracción XII Bis, al citado artículo, todos de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, para quedar como sigue:

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho humano a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a la XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

XII Bis. Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y

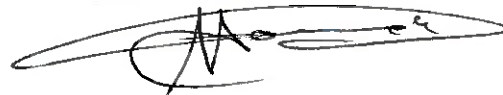
XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

TRANSITORIOS

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

Palacio Legislativo del Congreso de la Ciudad de México, a los veintisiete días del mes de septiembre del año dos mil veintidós.

POR LA MESA DIRECTIVA



**DIPUTADO FAUSTO MANUEL ZAMORANO ESPARZA
PRESIDENTE**

SECRETARIA

SECRETARIA



DIPUTADA MARCELA FUENTE CASTILLO

**DIPUTADA MARIA GABRIELA SALIDO
MAGOS**

DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
PRESENTE

La que suscribe, **VALENTINA BATRES GUADARRAMA**, Diputada integrante del Grupo Parlamentario de Morena en la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, Apartado D, párrafo primero, inciso a), y 30, Numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, párrafo primero, fracción II, y 13, párrafo primero, fracción LXIV, de la Ley Orgánica, y 5, párrafo primero, fracción I; 82, y 96, del Reglamento, ambos ordenamientos del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta Soberanía, la siguiente:

INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 34, DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Lo anterior, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es una práctica cotidiana que en ocasiones no se percibe, consistente en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo¹.

El Consejo hace referencia a que son determinados grupos de población quienes son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida, entre otras, el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la religión, la preferencia sexual, el estado civil y otras diferencias que pueden ser motivos de distinción, exclusión o restricción de derechos. Además, refiere que los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos, pues están vinculados con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos².

Respecto a la discriminación en México, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2016, arrojó que entre los años 2011 y 2016, el 11.8% de mujeres mayores de 15 años que trabajan, les fue solicitada una prueba de embarazo. Y, en 2016, sobre la prevalencia de discriminación

¹ Discriminación e Igualdad. Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Disponible para su consulta en: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142

² Ídem

en el trabajo en los últimos 12 meses, un 5.3% de las mujeres de 15 años y más, refirió que le fue solicitada una prueba de embarazo como requisito para trabajar o continuar su trabajo³.

Sobre esa tesitura, la Encuesta Nacional sobre Discriminación de 2017, arrojó que el 17.6% de mujeres de 18 años y más, declaró haber sido discriminada en el último año en, al menos, un ámbito social, entre estos, la calle, el transporte público, la familia, la escuela y el trabajo.

Asimismo, el Consejo informó que, entre los meses de enero 2011, a marzo de 2020, recibió 723 reportes relacionados con discriminación laboral a mujeres embarazadas.⁴

Los datos citados con antelación, muestran que la discriminación prevalece y, en este aspecto, las mujeres específicamente, siguen siendo quienes padecen importantes discriminaciones que vulneran sus derechos y disminuyen sus oportunidades de crecimiento en condiciones de igualdad con los hombres, basta con observar la brecha salarial entre mujeres y hombres, las diferencias con estos en las tareas de cuidado y del hogar, entre otras.

Con relación a lo anterior, es importante observar que la prohibición de cometer actos de discriminación contra la mujer se encuentra regulada en la legislación internacional, sobre el particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, estipula que los Estados parte deberán establecer, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, deben comprometerse a lo siguiente:

1. Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones nacionales y en cualquier otra legislación, el principio de igualdad entre la mujer y el hombre;
2. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer;
3. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
4. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas, y
5. Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

³ Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. Disponible para su consulta en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>

⁴ Despidos por embarazo en México. <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/05/10/discriminacion-laboral-conapred-advierte-que-persisten-los-despidos-por-embarazo-en-mexico/>

De igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos define el principio de igualdad y no discriminación, como el derecho que toda persona tiene, sin distinción alguna, al reconocimiento de sus derechos, responsabilidades y oportunidades. Para tal efecto, establece la obligación de los Estados parte de garantizar la igualdad de trato de las personas y evitar cualquier acto de discriminación.

A nivel nacional, el artículo 1º, de la Constitución federal establece de manera explícita la prohibición de cometer actos de discriminación por cualquier motivo, entre otras, el origen étnico o nacional, el género, la edad, las condiciones de salud. Además, deja abierta la prohibición para toda aquella forma de discriminación que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Los artículos 2º y 3º, de La Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación establecen que corresponde al Estado la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, para tal efecto, dispone que los poderes públicos federales eliminen aquellos obstáculos que limiten su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas.

Para este fin, dispone que cada uno de los poderes públicos federales adopte las medidas que estén a su alcance, tanto por separado, como coordinadamente, con base en los recursos asignados, para que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución federal.

Asimismo, en el artículo 9º, de la Ley mencionada, enlista una serie de actos que serán considerados como discriminación, entre otros, prohibir la libre elección del empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso del mismo.

En el artículo 56, la Ley Federal del Trabajo estipula que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres que, en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en la misma, y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias o exclusiones por motivos de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, condición social, condiciones de embarazo, entre otros.

Por su parte, el artículo 133, fracción XIV, de la Ley en cita, enlista una serie de conductas prohibidas a las personas que tienen la calidad de patrón y a sus representantes, entre las que destaca la prohibición de exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo ha observado que la práctica discriminatoria en el ámbito laboral sigue representando un problema mundial. Al respecto, ha propuesto que es esencial promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres y los hombres accedan a un trabajo decente, es decir, un trabajo bien remunerado, productivo y realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. De igual manera, estima que la igualdad de género

constituye un elemento decisivo de las actividades encaminadas a la consecución de sus objetivos estratégicos, los cuales son, entre otros:

1. Promover y cumplir las normas, principios y derechos humanos en el trabajo;
2. Generar mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres puedan tener un empleo e ingresos dignos, y
3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todas las personas⁵.

Es importante observar que en México, como en el mundo, existen avances significativos en cuanto a la implementación institucional de políticas públicas que promuevan el principio de igualdad e incorporen en la legislación el principio de no discriminación para alcanzar la igualdad efectiva que logre trascender la realidad de las personas, sin embargo, las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, específicamente contra las mujeres, todavía representan un alto porcentaje a escala mundial.

Sobre esa tesitura, las encuestas sobre discriminación en el ámbito laboral, dan cuenta de que, a pesar de ser una conducta prohibida en la legislación, es una práctica común en los centros de trabajo que a las mujeres se les solicite prueba de embarazo para su ingreso o continuidad en el mismo, lo cual representa una violación a sus derechos humanos y una limitación a su desarrollo laboral pleno y efectivo.

Cabe destacar que la prohibición de discriminar tiene una relación directa con el principio de igualdad, el cual tiene entre sus objetivos la protección de los derechos humanos de las personas sin distinción alguna, por ello, la legislación internacional y nacional ponderan el principio de no discriminación como garantía de igualdad.

Por lo anteriormente expuesto, presento esta iniciativa que busca incidir en la transformación de las prácticas laborales respecto a las condiciones de contratación, ascenso y permanencia de las mujeres, considero que es urgente armonizar la Ley Federal del Trabajo, con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de fortalecer los mecanismos legales para combatir la discriminación laboral que viven las mujeres.

Ello responde también al objeto de la citada Ley, el cual busca regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación

⁵ La visión de la OIT acerca de la igualdad entre las mujeres y los hombres. Disponible para su consulta en: <https://www.ilo.org/gender/Aboutus/ILOandgenderequality/lang--es/index.htm>



basada en el sexo. Asimismo, estipula que sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional.

Para tal efecto, propongo reformar el artículo 34 e incorporar a las acciones enlistadas que deberán promover las autoridades correspondientes para garantizar el principio de igualdad y no discriminación, el promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con la Ley Federal del Trabajo.

Para dar claridad al contenido de la presente iniciativa, se considera prudente la inserción del siguiente cuadro comparativo:

LEY GENERAL DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. a la XI. ...</p> <p>XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y</p> <p>XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.</p>	<p>ARTÍCULO 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho <u>humano</u> a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. a la XI. ...</p> <p>XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;</p> <p>XIII. <u>Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.</u></p> <p>XIV. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.</p>

Es por lo anteriormente expuesto que someto a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 34, DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

ÚNICO. Se **REFORMA** el artículo 34, párrafo primero y se **ADICIONA** la fracción XIV, recorriéndose la subsecuente en su orden al mismo artículo, todos de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para quedar como sigue:

ARTÍCULO 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho humano a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a la XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

XIII. Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

XIV. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

ARTÍCULO TRANSITORIO

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

Dado en el Palacio Legislativo de Donceles, el 17 de febrero de 2022

ATENTAMENTE

Valentina Batres Guadarrama

DIP. VALENTINA BATRES GUADARRAMA

DICTAMEN QUE PRESENTA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, II LEGISLATURA, RESPECTO DE LA INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 34, DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

**H. CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO.
II LEGISLATURA
P R E S E N T E**

Las diputadas que integran la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado A, numeral 1, Apartado D, inciso c), Apartado E, numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 3, 4, fracción VI, 13, fracciones XXI y LXVII, 67, párrafo primero, 70, fracción I, 72, fracciones I y X, 74, fracción XXII, 80 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2, fracción VI, 103, 104, 106, 187, 192, 221, fracción I, 222, fracción VIII, 256, 257, 258, 260 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México; sometemos a la consideración del Pleno de este Honorable Congreso, el presente **Dictamen, respecto a la iniciativa ante el Congreso de la Unión con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**, conforme a la siguiente:

METODOLOGÍA

El Dictamen que se presenta, a efecto de dar cumplimiento a lo establecido por los artículos 106, 257, 258 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, sigue el orden que a continuación se hace mención:

- I.** En el apartado correspondiente al **PREÁMBULO**, se señala la competencia de esta Comisión.
- II.** En el apartado de **ANTECEDENTES** se da constancia del trámite y del inicio del proceso legislativo respecto a la propuesta de iniciativa con proyecto de decreto, así como de la fecha de recepción del turno para la elaboración del Dictamen.
- III.** En el apartado de **CONSIDERANDOS**, se expresa la competencia material de esta Comisión dictaminadora, los argumentos en los que sustenta y hace la valoración de las propuestas normativas objeto de la propuesta de iniciativa, así como los motivos que sustentan la decisión.
- IV.** En el apartado de **RESOLUTIVOS**, la Comisión emite su decisión respecto de la propuesta de iniciativa analizada.



COMISIÓN DE
IGUALDAD
DE GÉNERO



I. PREÁMBULO

ÚNICO.- La Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México, es competente para conocer, estudiar, analizar y dictaminar la presente propuesta de iniciativa en términos de lo dispuesto en los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado A, numeral 1, Apartado D, inciso c), Apartado E, numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 3, 4, fracción VI, 13, fracciones XXI y LXVII, 67, párrafo primero, 70, fracción I, 72, fracciones I y X, 74, fracción XXII, 80 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2, fracción VI, 103, 104, 106, 187, 192, 221, fracción I, 222, fracción VIII, 256, 257, 258, 260 y 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

En consecuencia, estas Comisiones dictaminadoras someten a la consideración del Pleno de este Honorable Congreso de la Ciudad de México, el presente dictamen, conforme a los siguientes:

II. ANTECEDENTES

PRIMERO. Durante la Sesión Ordinaria de fecha 17 de febrero de 2022, la Diputada Valentina Batres Guadarrama, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, presentó ante el Pleno del Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, la **iniciativa ante el Congreso de la Unión con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

SEGUNDO. En la misma fecha, la Mesa Directiva del Congreso de la Ciudad de México, a través del correo electrónico remitió el oficio MDSPOPA/CSP/0556/2022, mediante el cual turnó a la Comisión de Igualdad de Género para su análisis y dictamen la **iniciativa ante el Congreso de la Unión con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

TERCERO. Esta Comisión da cuenta que se ha cumplido con lo previsto en el artículo 25, numeral 4, de la Constitución Política de la Ciudad de México, así como en el tercer párrafo del artículo 107 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México, referente al plazo para que las ciudadanas y ciudadanos propongan modificaciones a la iniciativa materia del presente dictamen, toda vez que ha transcurrido con exceso el plazo mínimo de diez días hábiles para este propósito, considerando que la misma fue publicada en la Gaceta Parlamentaria (no. 112) del Congreso de la Ciudad de México el 16 de febrero de 2022; sin que durante el referido término se haya recibido propuesta alguna de modificación.

CUARTO. Previa convocatoria realizada en términos legales y reglamentarios, en fecha 28 de junio del 2022, las Diputadas integrantes de esta Comisión dictaminadora, sesionaron para

analizar, discutir y aprobar el presente dictamen, a fin de ser sometido a consideración del Pleno del Congreso de la Ciudad de México.

III. CONSIDERANDOS

PRIMERO. Que, de conformidad con el artículo 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México, la facultad de iniciar leyes compete a las diputadas y diputados del Congreso de la Ciudad de México; de lo cual se advierte que la iniciativa materia del presente dictamen fue presentada por una persona facultada para ello, al haber sido presentada por la diputada Valentina Valia Batres Guadarrama, integrante de la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México.

SEGUNDO. Que, la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México es competente para conocer, estudiar, analizar y dictaminar la presente iniciativa en términos de lo dispuesto en los artículos 122, Apartado A, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado A, numeral 1, Apartado D, inciso c), Apartado E, numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México; 1, 3, 4, fracción VI, 13, fracciones XXI y LXVII, 67, párrafo primero, 70, fracción I, 72, fracciones I y X, 74, fracción XXII, 80 de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2, fracción VI, 103, 104, 106, 187, 192, 221, fracción I, 222, fracción VIII, 256, 257, 258, 260 y 326, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México.

TERCERO. La diputada Valentina Batres señala que la iniciativa busca incidir en la transformación de las prácticas laborales respecto a las condiciones de contratación, ascenso y permanencia de las mujeres, menciona que es urgente armonizar la Ley Federal del Trabajo, con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el objetivo de fortalecer los mecanismos legales para combatir la discriminación laboral que vive las mujeres.

En la exposición de motivos, la legisladora proponente menciona que, de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la discriminación es una práctica cotidiana que en ocasiones no se percibe, consistente en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo.

Señala la diputada proponente que el Consejo hace referencia a que son determinados grupos de población quienes son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida, entre otras, el origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la religión,

la preferencia sexual, el estado civil y otras diferencias que pueden ser motivos de distinción, exclusión o restricción de derechos. Además, refiere que los efectos de la discriminación en la vida de las personas son negativos, pues están vinculados con la pérdida de derechos y la desigualdad para acceder a ellos.

Cita la diputada proponente que la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2016, arrojó que entre los años 2011 y 2016, el 11.8% de mujeres mayores de 15 años que trabajan, les fue solicitada una prueba de embarazo. Y, en 2016, sobre la prevalencia de discriminación el trabajo en los últimos 12 meses, un 5.3% de las mujeres de 15 años y más, refirió que le fue solicitada una prueba de embarazo como requisito para trabajar o continuar su trabajo. Sobre esa tesitura, la Encuesta Nacional sobre Discriminación de 2017, arrojó que el 17.6% de mujeres de 18 años y más, declaró haber sido discriminada en el último año en, al menos, un ámbito social, entre estos, la calle, el transporte público, la familia, la escuela y el trabajo. Asimismo, el Consejo informó que, entre los meses de enero 2011, a marzo de 2020, recibió 723 reportes relacionados con discriminación laboral a mujeres embarazadas.

CUARTO. La diputada proponente plantea que los datos citados muestran que la discriminación prevalece y, en este aspecto, las mujeres específicamente, siguen siendo quienes padecen importantes discriminaciones que vulneran sus derechos y disminuyen sus oportunidades de crecimiento en condiciones de igualdad con los hombres, la diputada proponente pone como ejemplo la brecha salarial entre mujeres y hombres, las diferencias con estos en las tareas de cuidado y del hogar, entre otras.

Con relación a lo anterior, menciona la legisladora que es importante observar que la prohibición de cometer actos de discriminación contra las mujeres se encuentra regulada en la legislación internacional, sobre el particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, estipula que los Estados parte deberán establecer, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, deben comprometerse a lo siguiente:

1. Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus Constituciones nacionales y en cualquier otra legislación, el principio de igualdad entre la mujer y el hombre;
2. Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes que prohíban toda discriminación contra la mujer;
3. Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
4. Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualquier persona, organizaciones o empresas, y



COMISIÓN DE
IGUALDAD
DE GÉNERO



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

QUINTO. Plantea la diputada que la iniciativa busca regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra la discriminación basada en el sexo.

La adecuación normativa propuesta se contiene en el cuadro comparativo en la iniciativa en comento, el cual a continuación se inserta, donde se identifica el texto vigente, con el texto propuesto:

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO POR LA DIPUTADA PROPONENTE
<p>Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. a la XI.;</p> <p>XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación, y</p>	<p>Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho humano a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:</p> <p>I. a la XI.;</p> <p>XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;</p> <p>XIII. Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos</p>

<p>XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.</p>	<p>de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>XIV. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.</p>
---	---

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es aquel que permite a una persona tener un ingreso justo, es seguro, libre de discriminaciones y le otorga beneficios de seguridad social a ella y a su familia, además de que le permite sentirse orgullosa de sí misma y aportar a la comunidad. No obstante, se trata de una aspiración difícil de concretar, de manera particular para las mujeres, quienes enfrentan prejuicios y estigmas discriminatorios que les impiden acceder al trabajo decente.

La violencia laboral, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral “consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. Esta violencia se puede manifestar a través del acoso y hostigamiento sexual o en acoso laboral, y acentuarse por lesbo, homo o transfobia. Puede presentarse entre pares, provenir de la o el jefe o generarse por quienes ocupan puestos subalternos. La violencia laboral puede ser ejercida hacia hombres y mujeres. No obstante, ésta se ha manifestado en mayor proporción contra las mujeres y se ve agravada cuando existen interseccionalidades como la discapacidad, la etnia, la condición de embarazo, la orientación sexual, la identidad de género, responsabilidades familiares y estado civil.

De acuerdo con la Endireh, en 2016, las modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres son las siguiente:



COMISIÓN DE
IGUALDAD
DE GÉNERO



Actos discriminatorios	Porcentaje de prevalencia
Impedimentos o limitaciones para realizar determinadas tareas o funciones, reservadas para los hombres.	6%
Solicitud de prueba de embarazo como requisito para trabajar o para continuar en su trabajo.	5%
Por su edad, por su estado civil o porque tiene hijos pequeños, no la contrataron, le bajaron el salario o la despidieron.	4%
Por embarazo, la despidieron, no le renovaron contrato o le bajaron el salario.	1%

Entre enero de 2011 y marzo de 2020, el CONAPRED recibió un total de 723 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con el despido por embarazo. La mayoría de éstas (90%) por parte de empleadores/as particulares. En relación con estas quejas, las mujeres señalaron afectaciones en su derecho a un trato digno, a la protección de la maternidad, a la igualdad de oportunidades y de trato, a una vida libre de violencia y a la seguridad social. Las entidades federativas donde más se reporta esta forma de discriminación son Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Nuevo León y Guanajuato.

El trabajo forma parte de los derechos reconocidos como inherentes a todas las personas, por lo que restringir y negar el acceso a éste a una mujer por su condición de embarazo o por ser madre, la violenta de manera directa, injustificada e ilícitamente, pues como consecuencia se enfrentan a condiciones precarias que les impiden continuar la realización de sus proyectos de vida en condiciones de igualdad y dignidad. Esto incluye formar una familia con el número y espaciamento de hijas e hijos que se decida. El proceso por el que las mujeres se ven forzadas a transitar se encuentra inmerso en diferentes formas de agresión y violencia que trastocan aspectos más allá de lo laboral.¹ La humillación, denigración, la agresión psicológica y física son algunas de las acciones más comunes que enfrenta esta población por la única razón de haber decidido de manera libre y voluntaria ejercer su derecho a la maternidad y a la familia. Esta discriminación, que es a la vez violencia de género, no sólo afecta a las mujeres embarazadas y/o en actividades de crianza heterosexuales, sino que se extiende a personas trabajadoras que conforman familias lesbomaternales u homoparentales, las cuales enfrentan además otros prejuicios y estigmas en sus centros laborales.

¹ https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Mitos_Realidades_Mujeres_Trabajadoras_8mayo_02_0_.pdf

En México la discriminación laboral por embarazo es una de las problemáticas sociales con mayor vigencia pese a los esfuerzos para combatirla. Recientemente, Early Institute presentó el reporte *La discriminación laboral por embarazo*, como parte de una serie titulada *Prácticas que vulneran la maternidad en México*, que busca reunir trabajos y recomendaciones de política pública en torno al ejercicio de la maternidad en el país.

Early Institute señala que la Discriminación Laboral por Embarazo (DLE)², es un problema mucho más frecuente y común de lo que se piensa. Es la violencia que se manifiesta de diversas formas y que se incentiva por un conjunto de prejuicios y estereotipos sobre la maternidad en el espacio laboral y público. Su impacto puede verse reflejado en la afectación de múltiples derechos de la mujer embarazada, de su bebé y su familia, no solamente de sus derechos laborales.

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

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

En este contexto se presume que, en estos hogares, las mujeres son las responsables de proveer todo o la mayor parte de los ingresos en estas familias, por lo que atentar contra su acceso y permanencia en el trabajo la posiciona a ella y a sus dependientes económicos en situación de riesgo, pobreza y vulnerabilidad, con impactos estructurales en la integración del PIB, en los impuestos a recaudar y, por lo tanto, en el desarrollo del país. Este aumento demuestra que con el paso del tiempo las mujeres continuarán ejerciendo un rol más activo y permanente en el mercado laboral y como principales personas proveedoras del sustento en el hogar. En lo inmediato, se sabe que uno de los beneficios económicos en el mundo es el hecho de que las empresas que tienen más mujeres en posiciones de liderazgo son más competitivas.

² <https://earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/>



COMISIÓN DE
IGUALDAD
DE GÉNERO



SEXTO. El Código Penal Federal, en su artículo 149 Ter, fracción II, tipifica como delito la negación o restricción de derechos laborales y de salud por razón de género y embarazo. Al respecto se contemplan sanciones (de 1 a 3 años de prisión, 150 a 300 días de trabajo a favor de la comunidad y hasta 200 días de multa); también que, cuando las conductas sean cometidas por alguna persona con la que la víctima tenga una relación de subordinación laboral, la pena se incrementará en una mitad.

SÉPTIMO. La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 133, también prohíbe despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener hijos e hijas menores de edad a su cuidado; también, exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o promoción en el empleo. En caso de incumplimiento se prevé una sanción equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización (actualmente entre 6,161 y 308,050 pesos), además de las indemnizaciones para la trabajadora o su reinstalación al centro de trabajo.

Asimismo, la Ley Federal del Trabajo contempla el derecho de la trabajadora despedida a demandar por vía laboral. En este caso, el Tribunal en la materia podrá dictar como medida cautelar que las y los patrones no den de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada (artículo 857, fracciones III y IV). Hay que señalar que todavía es una asignatura pendiente ampliar específicamente estas protecciones para las personas de la diversidad sexual y las distintas de género, una ruta que ya se está avanzando desde la sociedad civil.

OCTAVO. Se propone usar el adverbio numeral "bis", a efecto de no alterar el orden de las fracciones y el conocimiento que a la fecha tiene la ciudadanía al respecto, por ello se propone la siguiente redacción:

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Texto propuesto por la legisladora	Texto propuesto por la Comisión
Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho	Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho

humano a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a la XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

XIII. Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y

XIV. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

humano a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a la XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

XII Bis. Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y

XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

NOVENO. Que, de conformidad con el artículo 71, fracción III, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es derecho de esta II Legislatura iniciar decretos ante el H. Congreso de la Unión.

DÉCIMO. Que, según lo establecido por el artículo 29, apartado D, inciso c), de la Constitución Política de la Ciudad de México, es competencia legislativa de este Poder Local iniciar decretos ante el H. Congreso de la Unión.

DÉCIMO PRIMERO. Que toda vez que el artículo 326 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México señala que, la resolución del Pleno por la que se apruebe el dictamen emitido por la Comisión o Comisiones correspondientes relativa a la propuesta de iniciativa constitucional, ley o decreto, tendrá carácter de iniciativa, es que se entrega el presente dictamen, a efecto de que una vez aprobado sea considerado iniciativa y se dé continuidad al procedimiento legislativo correspondiente.

IV. RESOLUTIVOS

PRIMERO. La Comisión de Igualdad de Género aprueba remitir con modificaciones la **iniciativa con proyecto de Decreto por el que se reforma y adiciona el artículo 34, de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.**

SEGUNDO. Comuníquese la presente iniciativa con proyecto de decreto a la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

DECRETO DE LA PRESENTE INICIATIVA

ÚNICO. Se modifica el artículo 34, párrafo primero, y se adiciona una fracción XII Bis, al citado artículo, todos de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, para quedar como sigue:

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 34. Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo, así como el derecho **humano** a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, para lo cual desarrollarán las siguientes acciones:

I. a la XI. ...

XII. Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y su prevención por medio de la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación;

XII Bis. Promover que en los centros de trabajo se prohíba la presentación de certificados médicos de no embarazo, para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, y


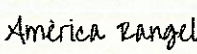
XIII. Promover la participación de mujeres rurales en programas sectoriales en materia agraria.

TRANSITORIOS

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

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles,
los __ días del mes de ____ del año 2022.

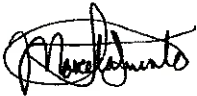
Signan el presente Dictamen las Diputadas integrantes de la Comisión de Igualdad de Género de la II Legislatura del Congreso de la Ciudad de México.

FIRMAS DEL DICTAMEN QUE PRESENTA LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, II LEGISLATURA, RESPECTO A LA INICIATIVA ANTE EL CONGRESO DE LA UNIÓN CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMA Y ADICIONA EL ARTÍCULO 34, DE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.			
Nombre	A favor	En contra	Abstención
Diputada Ana Francis López Bayghen Patiño, Presidenta			
Diputada América Alejandra Rangel Lorenzana, Vicepresidenta			



COMISIÓN DE
IGUALDAD
DE GÉNERO



Diputada Gabriela Quiroga Anguiano, Secretaria			
Diputada Alicia Medina Hernández, Integrante	<i>Dip. Alicia Medina Hernández</i>		
Diputada Marcela Fuente Castillo, Integrante			
Diputada Nancy Marlene Núñez Reséndiz, Integrante	<i>Nancy Marlene Núñez Reséndiz</i>		
Diputada Valentina Valia Batres Guadarrama, Integrante	<i>Valentina Batres Guadarrama</i>		
Diputada Ana Jocelyn Villagrán Villasana, Integrante	<i>Ana Jocelyn Villagrán Villasana</i>		
Diputada Mónica Fernández César, Integrante	<i>Dip. Mónica Fernández</i>		