



# II LEGISLATURA

## Discriminación laboral por embarazo<sup>1</sup>

Ciudad de México, 20 de septiembre de 2022

### Contenido

1. Introducción.....	2
2. Discriminación laboral asociada a la maternidad.....	2
3. Marco Jurídico.....	4
4. Referencias de estudios en la materia.....	13
5. La atención de la discriminación laboral por embarazo ante denuncias o quejas.....	20
6. Conclusiones.....	24
7. Bibliografía.....	26

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

<sup>1</sup> Documento elaborado por Víctor Manuel Castellanos Jiménez y Martha Juárez Pérez, Técnico Operativo de Confianza y titular del CELIG, respectivamente.

## II LEGISLATURA

### 1. Introducción

El Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad de Género es el área de apoyo técnico en las actividades del Congreso de la Ciudad de México en materia de derechos humanos de las mujeres. De acuerdo con el artículo 104 de su Ley orgánica, tiene entre sus funciones realizar investigaciones y estudios sobre la situación de las mujeres y los hombres en la Ciudad de México. (Congreso de la Ciudad de México, 2018, mayo 4).

El presente documento compila y analiza información básica sobre discriminación laboral por embarazo y la legislación vigente. Además, se incluyen datos estadísticos de COPRED y de la Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de 2021. Así como información sobre casos de atención de denuncias o quejas por este tipo de discriminación hacia las mujeres.

De acuerdo con la información presentada, la discriminación laboral por embarazo es un problema vigente en nuestro país y en la Ciudad de México. Es una circunstancia que lesiona múltiples derechos humanos de las mujeres, desde su autonomía y derechos reproductivos, así como el impacto negativo que representa en su economía para aquellas mujeres que trabajan. Asimismo, lesiona diversos derechos sociales y culturales y además de afectarlas a ellas de manera directa, también perjudica a sus hijas e hijos. Las mujeres no se encontrarán en igualdad de condiciones para generar ingresos propios si aquellas que trabajan y se embarazan enfrentan discriminación por ese hecho biológico, propio de las mujeres.

### 2. Discriminación laboral asociada a la maternidad

De acuerdo con la NOM en Igualdad laboral y no discriminación la participación de las mujeres en el trabajo remunerado continúa por debajo de la de los hombres. Se explica por diversos factores como la discriminación en distintos aspectos de la participación económica y laboral que pasan por la contratación, la remuneración, la movilidad y el ascenso, las condiciones de trabajo inflexibles, falta de servicios de apoyo para el cuidado de hijas e hijos menores, como guarderías, y la distribución diferenciada e inequitativa de las tareas de cuidado en el hogar. (Secretaría de Economía, 2015)

## II LEGISLATURA

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

Por otra parte, para José Luis Torres Lagunas, Magistrado del Tercer Tribunal Colegiado en Materia del Trabajo del Cuarto Circuito, la discriminación denota distinción, exclusión restricción basada en el sexo con el objeto de menoscabar el conocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de su igualdad con el hombre, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económica, social, cultural, civil y en el ámbito laboral para ser contratada en igualdad de circunstancias en empleos donde no se acepta por razón de su condición de mujer, donde se le coarta la posibilidad de ser contratada; en su caso, de ser separada de su trabajo por razón de encontrarse en estado de gravidez; por contraer matrimonio, por necesidad de atender a sus hijos menores, etc. (Torres Lagunas, s.f.)

De acuerdo con la Recomendación 08/2020 emitida después de haber estudiado tres casos de discriminación laboral asociada al embarazo y la lactancia, se ubicaron por lo menos los siguientes derechos humanos violentados, con respectivas omisiones. (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2020)

- Derecho al trabajo y a la seguridad social relacionado con el ejercicio de la maternidad. Con tres omisiones:
  - Omisión de garantizar y reconocer el acceso a la cobertura social existente
  - Omisión de garantizar el derecho a las licencias para el ejercicio de la maternidad
  - Omisión de garantizar el derecho al reposo para la lactancia.
- Derecho de las mujeres a una vida libre de violencia
  - Omisión de garantizar la protección frente a la violencia en centros escolares y de trabajo que configure violencia institucional en contra de las mujeres.
- Derechos reproductivos
  - Omisión de garantizar el derecho a la maternidad y la lactancia.

## II LEGISLATURA

- Derecho a la seguridad jurídica
  - Omisión de garantizar el acceso a la cobertura social existente
  - La autoridad debe fundamentar y motivar el acto de autoridad [al negar un derecho y/o prestación laboral]
  - La autoridad debe fundamentar y motivar correctamente su acto de autoridad.

En tanto, Early Institute (s.f.) engloba a la Discriminación Laboral por embarazo de la siguiente forma:

La Discriminación laboral por embarazo 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.

Señala también, que las conductas asociadas a este tipo de discriminación son múltiples, entre ellas destacan las siguientes:

- Despido,
- Prueba de gravidez para contratación,
- 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, y
- Órdenes de realizar labores que pongan en riesgo la salud, entre otras.

### 3. Marco Jurídico

## II LEGISLATURA

La NOM en Igualdad laboral y no discriminación (2015) relaciona los principales instrumentos internacionales ratificados en materia de igualdad laboral y no discriminación que México tiene la obligación de respetar y hacer cumplir para ofrecer la protección más amplia para las personas, lo anterior de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo primero, que coloca en éste ámbito constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados internacionales firmados y ratificados por el país (Secretaría de Economía, 2015):

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- Pacto de San José de Costa Rica
- Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998).
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración.
- Convenio 105 de la OIT sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.
- Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación).
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

De manera explícita el artículo 1º de la **Constitución Política mexicana**, señala en el párrafo quinto:

*“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las*

## II LEGISLATURA

*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.”*

En tanto el artículo 123, apartado A, fracción V, de la misma **Constitución** Federal; establece la protección a las mujeres embarazadas, mismo que a la letra dice:

*Artículo 123.- [...]*

*El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:*

*A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:*

*[...]*

*V. **Las mujeres durante el embarazo**]no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;*

*[...]*

En tanto, en el Título Quinto de la **Ley Federal del Trabajo**, se consigna la protección de la maternidad, en donde en su artículo 164 señala:

**Artículo 164.-** *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades.*

En la misma Ley, en el artículo 170 se establecen los derechos que gozarán las madres trabajadoras, las que se enuncian a continuación:

## II LEGISLATURA

- 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;
- II. Descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Para el caso de adopción de un infante, disfrutarán de un descanso de seis semanas con goce de sueldo posteriores al día en que lo reciban;
- IV. En el período de lactancia y hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa, o bien, cuando esto no sea posible, previo acuerdo con el patrón se reducirá en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado;
- V. En todo momento percibirán su salario íntegro, sin embargo, en el caso que se vean imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o parto, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor a sesenta días.
- VI. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto; y
- VII. A que se computen en su antigüedad los períodos pre y postnatales.

Misma situación que considera en el Artículo 123 Apartado B fracción XII inciso C

Por otro lado, en la **Ley General de Salud**, de entre los que se consideran servicios básicos del derecho a la protección de la salud, se encuentra la Atención Materno-Infantil<sup>2</sup>, por lo que la Secretaría de Salud tiene la obligación de impulsar la participación de los sectores social y privado, así como de la sociedad en general, a fin de fortalecer los servicios en salud en materia de atención materno-infantil (artículo 64 Bis de la Ley General de Salud).

En lo que respecta a la Ciudad de México, la **Constitución Política de la Ciudad de México**, en su artículo 4, apartado C, numeral 2, establece lo siguiente:

---

<sup>2</sup> Artículo 27, fracción IV de la Ley General de Salud.

## II LEGISLATURA

**Se prohíbe toda forma de discriminación**, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, **embarazo**, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.

Es claro que, en ambos ordenamientos se establece la prohibición de la discriminación en cualquiera de sus formas, entre ellas la discriminación por embarazo, sin embargo, no es suficiente plasmarlo en nuestros máximos ordenamientos jurídicos, sino que es necesario implementar los mecanismos suficientes para asegurar su prevención, atención, sanción y erradicación.

En consonancia con la Carta Magna local, en la **Ley constitucional de derechos humanos y sus garantías de la Ciudad de México** (2019, febrero 8) en materia laboral ha incluido:

Artículo 64. Las personas trabajadoras que presten sus servicios ante alguna *autoridad local tienen derecho al trabajo digno y al goce de los beneficios en condiciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres, que aseguren la integridad física y mental, así como a un nivel económico decoroso para ellas y ellos, y su familia, en un marco de libertad y dignidad, **no discriminación y libre de violencia.***

*Las autoridades de la Ciudad, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán el trabajo digno, mismo que deberá promoverse y protegerse sin distinciones entre las personas trabajadoras del servicio público por motivo de género, edad, etnia, preferencias políticas, religiosas o culturales, condición socioeconómica, cultural, discapacidad, enfermedad, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales o cualquier categoría que pueda considerarse discriminatoria.*

Artículo 69. *En la Ciudad las mujeres gozan de todos los derechos humanos.*

## II LEGISLATURA

1. *Garantizar que las mujeres no sean discriminadas directa ni indirectamente, ni en el ámbito público y ni en el privado;*

En la **Ley de Salud de la Ciudad de México**, en el capítulo relativo a la atención materno infantil se establece:

Artículo 3. El derecho a la salud se regirá por los siguientes principios:

VII. **No discriminación:** garantía de igualdad de derechos, de trato y respeto a la dignidad de todas las personas con independencia de su situación social, económica, cultural, religiosa, política, étnica, sexo, la orientación o identidad sexual, el color de su piel, su edad, su condición ciudadana, su género o cualquier otra característica;

Artículo 64. La atención a la salud materno-infantil tiene carácter prioritario y comprende las siguientes acciones:

I. La atención digna a las mujeres y personas embarazadas, sin violencia **ni discriminación** y con perspectiva de género y derechos humanos **durante el embarazo, el parto y el puerperio;**

### **Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México**

Artículo 5.- Se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose por ésta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada por su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, **embarazo**, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos. También será considerada como discriminación la bifobia, homofobia, lesbofobia, transfobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia,

## II LEGISLATURA

segregación racial, antisemitismo, islamofobia y aporofobia. Asimismo, la negación de ajustes razonables proporcionales y objetivos, se considerará discriminación.

### **Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia**

Artículo 3.

IV. Discriminación contra las mujeres. Toda distinción, exclusión o restricción que sufren las mujeres, por razón de género, edad, salud, características físicas, posición social, económica, condición étnica, nacional, religiosa, opinión, identidad u orientación sexual, estado civil o cualquier otra que atente contra su dignidad humana, que tiene por objeto menoscabar o anular el ejercicio de sus derechos.

Por su parte, en los principios rectores de la Ley, se encuentra, entre otros, el de no discriminación. (art. 4)

### **Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal**

Artículo 6. La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación directa o indirecta, motivada por identidad de género y por pertenecer a cualquier sexo, misma que vulnera y transgrede los derechos humanos y sus garantías, ello con el fin de anular o menoscabar la dignidad humana; especialmente las derivadas de la maternidad, la ocupación de deberes familiares y el estado civil.

### **Código Civil para el Distrito Federal**

ARTICULO 2°.- La capacidad jurídica es igual para el hombre y la mujer. A ninguna persona por razón de edad, sexo, **embarazo**, estado civil, raza, idioma, religión, ideología, orientación sexual, identidad de género, expresión de rol de género, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, carácter físico, discapacidad o estado de salud, se le podrán negar un servicio o prestación a la que tenga derecho, ni restringir el ejercicio de sus derechos cualquiera que sea la naturaleza de éstos.

### **Acuerdo para implementar una nueva cultura laboral**

En materia de la administración pública de la Ciudad de México es de destacarse que en el entonces Distrito Federal en 2015 se publicó un **Acuerdo para implementar una**

## II LEGISLATURA

**nueva cultura laboral.** Este documento es relevante porque presenta como objetivo reconocer la necesaria conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares, éstas como parte de la corresponsabilidad social. Se buscó que la administración de la Ciudad de México avanzara en materia de igualdad de género y contar con una norma que regulara y garantizara derechos de la población trabajadora.

De manera particular destaca que el documento está destinado a los distintos tipos de trabajadores de la Ciudad: trabajadores de base, confianza, estabilidad laboral, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la administración pública del DF. (Jefatura de gobierno 2015, agosto 14). Y en ese mismo instrumento administrativo se reconoce una figura denominada **permiso retribuido**, que consiste en que las madres trabajadoras puedan solicitar una licencia especial de hasta cuatro meses y medio, contada a partir de su reincorporación por la conclusión de la licencia por maternidad, periodo durante el que percibirán el equivalente al 100% de su salario bruto mensual.<sup>3</sup>

Este tipo de figuras es, en definitiva, una herramienta de avance en contra de la discriminación que pueden llegar a padecer las trabajadoras que cursan un embarazo y requieren de ejercer una licencia para cuidados maternos, más allá de las explicitadas en la ley laboral. Por lo cual resulta relevante rescatar y difundir.

Como puede verse, existe toda una regulación normativa para la protección de los derechos laborales de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, no obstante, la discriminación por esta causa es un problema social que las sigue lastimando y que se encuentra aún muy lejos de poder prevenir, atender, sancionar en su totalidad, y por demás, de erradicar.

### **La discriminación como delito**

En el Derecho positivo mexicano, la discriminación es sancionada como delito, tanto en el Código Penal Federal como en el Código local vigente para la Ciudad de México.

Dicha regulación se regula de la siguiente manera:

---

<sup>3</sup> Modificación establecida el 22 de diciembre de 2020, mediante una adenda al documento original, en el cual la retribución era de un 30 o 40 % del salario bruto mensual, dependiendo del cargo que ocupara la madre trabajadora. La adenda puede consultarse en la Gaceta oficial de la CDMX, no. 499, p. 15, disponible en: [https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal\\_old/uploads/gacetas/1718b1bd8412d31501d6a81204a4d19f.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/1718b1bd8412d31501d6a81204a4d19f.pdf)

## **CÓDIGO PENAL FEDERAL CAPÍTULO ÚNICO DISCRIMINACIÓN**

**Artículo 149 Ter.** *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:*

- I. Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho;*
- 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*
- III. Niegue o restrinja derechos educativos.*

[...]

En tanto que en el **Código Penal para el Distrito Federal** (Vigente en la Ciudad de México), se tipifica como sigue:

### **CAPÍTULO ÚNICO DISCRIMINACIÓN**

**ARTÍCULO 206.** *Se impondrá de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientas veces la unidad de medida y actualización al que, 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 otro que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas:*

## II LEGISLATURA

- I.- Provoque, incite y apoye a difundir acciones basadas en odio, violencia o discriminación contra cualquier persona o grupo de personas.*
- II.- Niegue a una persona un servicio o una prestación a la que tenga derecho. Para los efectos de esta fracción, se considera que toda persona tiene derecho a los servicios o prestaciones que se ofrecen al público en general;*
- III.- Veje o excluya a alguna persona o grupo de personas; o*
- IV.- **Niegue o restrinja derechos laborales.***
- [...]*

### 4. Referencias de estudios en la materia

#### 4.1 CONAPRED

##### **(Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación).**

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

Señala, que 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. Dicha discriminación, misma que se traduce en 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

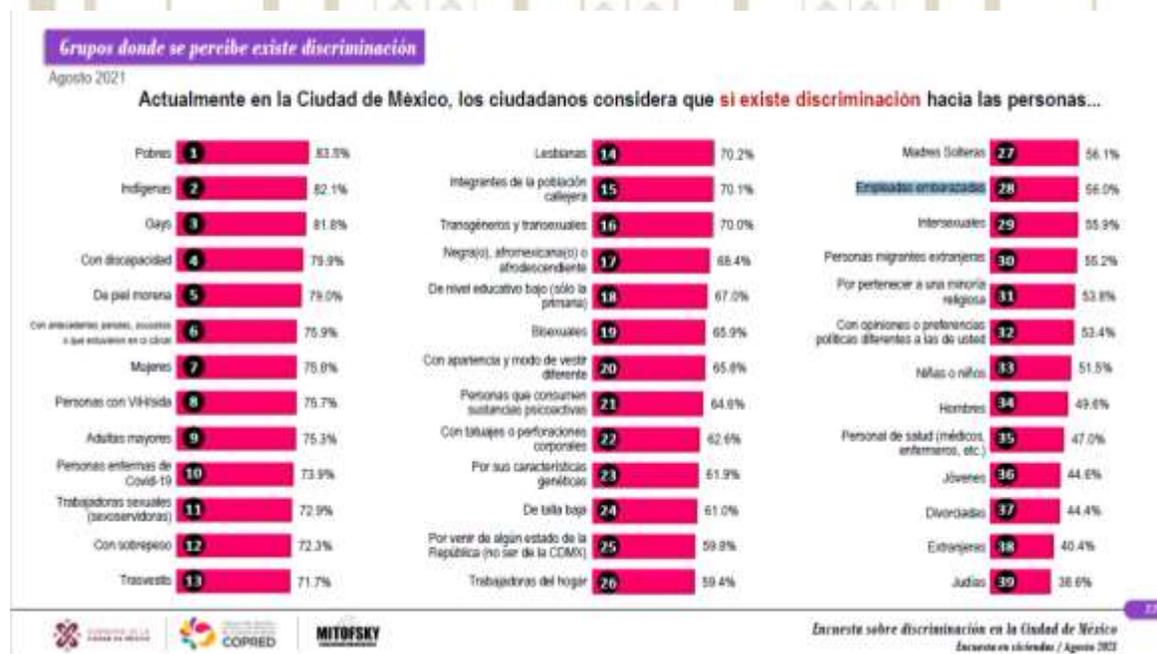
## II LEGISLATURA

homoparentales, las cuales enfrentan además otros prejuicios y estigmas en sus centros laborales. (Secretaría de gobernación.CONAPRED, s.f.).

### 4.2 COPRED

El Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, ha realizado cada cuatro años una encuesta sobre discriminación en la Ciudad, esto con el objetivo de actualizar los datos relativos a la igualdad y de escuchar a la ciudadanía sobre sus percepciones y testimonios relativos a la discriminación. Dichas encuestas se han realizado en 2013, 2017 y la más reciente, 2021, misma que fue publicada en agosto de ese mismo año. (Gobierno de la Ciudad de México. COPRED, 2017).

De los resultados de la encuesta realizada en 2021, se desprende que 56% de las personas encuestadas, considera que sí existe discriminación hacia las mujeres trabajadoras embarazadas, ocupando el lugar 28 de 39, sin embargo, de 2017 a 2021, dicha percepción ha bajado de 65.6% a un 56%, es decir, casi un 10%.





II LEGISLATURA

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



## II LEGISLATURA

### Grupos donde se percibe existe discriminación

Actualmente en la Ciudad de México, los ciudadanos considera que **si existe discriminación** hacia las personas...



En tanto, dentro de los grupos más discriminados, las empleadas embarazadas, ocupan el lugar 29 de 39, con un porcentaje de 0.4%, no obstante que en 2017 la percepción era de un 0.6%, en 2021 la percepción disminuyó a un 0.4%. (Gobierno de la Ciudad de México, COPRED, 2021)

# CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

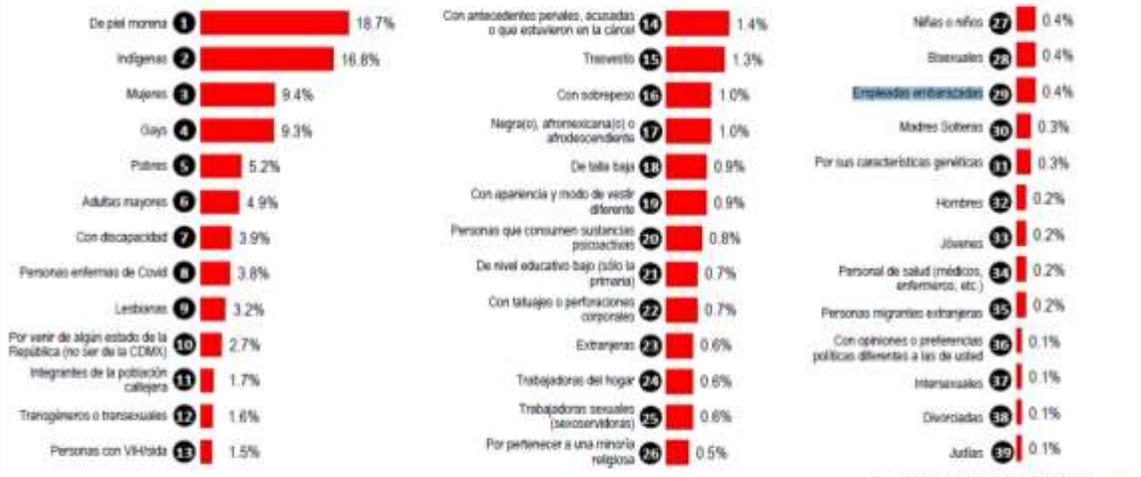


# II LEGISLATURA

## Grupos más discriminados

Agosto 2021

¿Cuál es el grupo más discriminado en la Ciudad de México?



Survey: Ninguno (1.3%), No sé (2.0%) - 100%

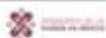


Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México  
Encuesta en ciudades / Agosto 2021

## Grupos más discriminados

Comparativo

¿Cuál es el grupo más discriminado en la Ciudad de México?



Encuesta sobre discriminación en la Ciudad de México  
Encuesta en ciudades / Agosto 2021

De acuerdo al “Diario La Jornada”, en octubre de 2021 el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, informó que de los mil 590

## II LEGISLATURA

expedientes de discriminación histórico que ha abierto, 992 han sido en el empleo, de los cuales 489 corresponden a despido por embarazo.

También informó que durante la firma del “Pacto por la Igualdad Laboral y No Discriminación”, la presidenta de dicho Consejo, Geraldina González de la Vega, comunicó que más del 70 por ciento de los casos que se reciben tienen que ver con quejas en materia laboral que se dan en el ámbito privado, cometidos principalmente por las empresas. Con la celebración de dicho acuerdo, mencionó que la intención es buscar la prevención y atender la discriminación en el empleo, que no sólo vulnera el derecho al trabajo de personas en una situación de desventaja inmerecida, sino que también daña la economía de la ciudad. (Flores Gómez, Laura. (2021, 28 octubre).

### 4.3 INEGI

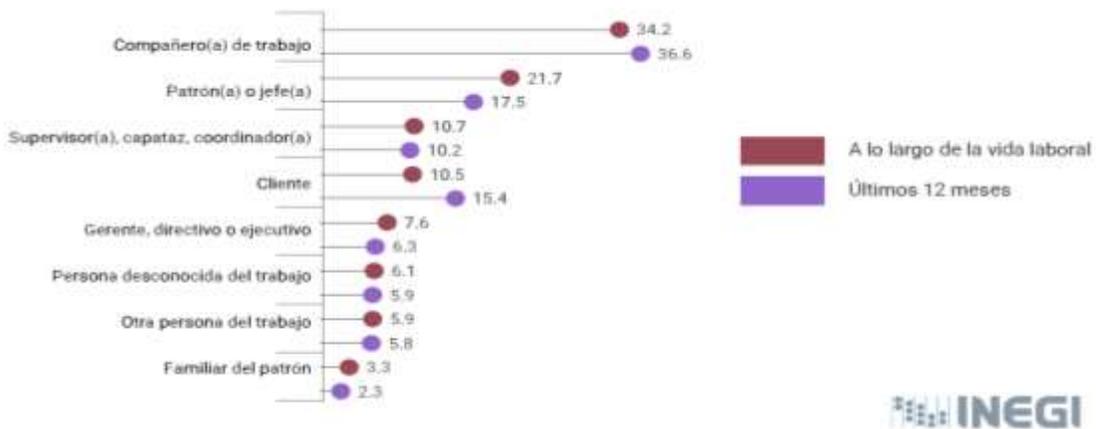
El INEGI realiza la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) cada 5 años, siendo la última la realizada en 2021. Esta encuesta es la principal fuente de información sobre la situación de la violencia que viven las mujeres en el país, el cual constituye una referencia a nivel internacional por los estándares éticos y metodológicos que se aplican en su levantamiento.

La ENDIREH cuenta con cinco ediciones (2003, 2006, 2011, 2016 y 2021), con las que se genera información estadística para estimar la prevalencia y gravedad de la violencia que han enfrentado las mujeres mayores de 15 años, ya sea por tipo de violencia (psicológica, física, sexual, económica o patrimonial) o por el ámbito de ocurrencia (escolar, laboral, comunitario, familiar y de pareja).

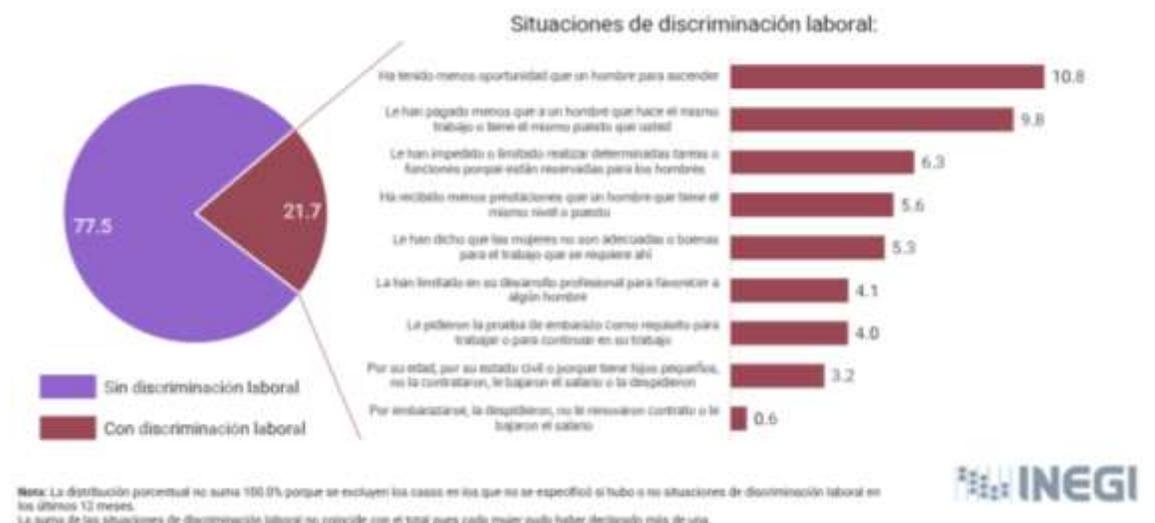
Con dicha información se diseñan, siguen y evalúan las políticas públicas orientadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y favorece el estudio de su dinámica y características.

Respecto al ámbito laboral a nivel nacional, las mujeres mayores de 15 años han experimentado violencia en dicho rubro por alguno de los siguientes sujetos:

# II LEGISLATURA



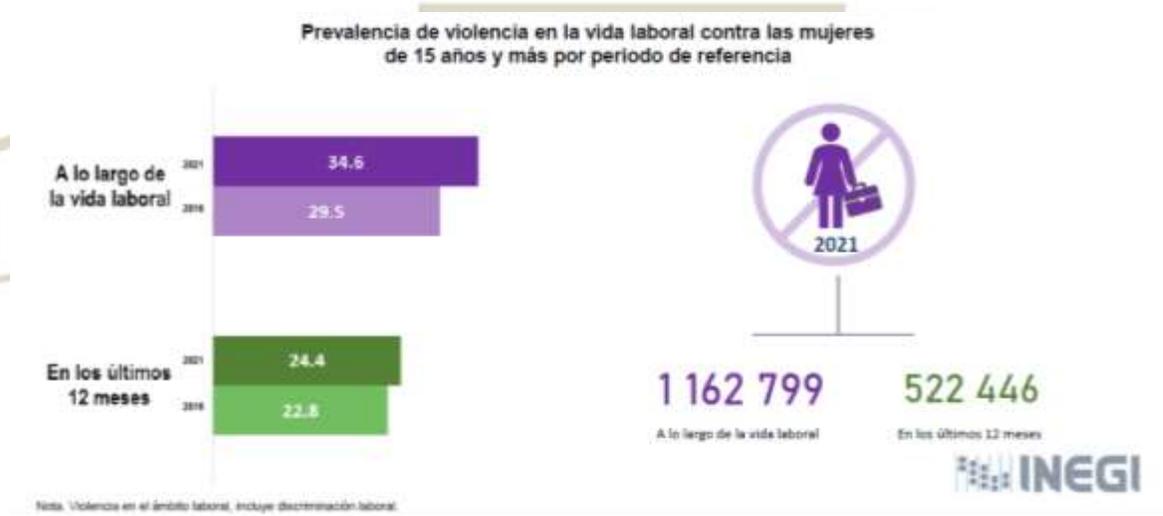
Asimismo, señala que en los últimos 12 meses (se debe tomar en cuenta que se publicó en agosto de 2022, pero la encuesta fue realizada en 2021) 21.7% de las mujeres encuestadas ha sufrido discriminación laboral, de las que al 4% les han pedido prueba de embarazo como requisito para trabajar o para continuar con su trabajo; en tanto que el 0.6%, por el hecho haber se embarazado fueron despedidas, no les renovaron el contrato o les bajaron el salario. (INEGI 2022, p. 23 y 24).



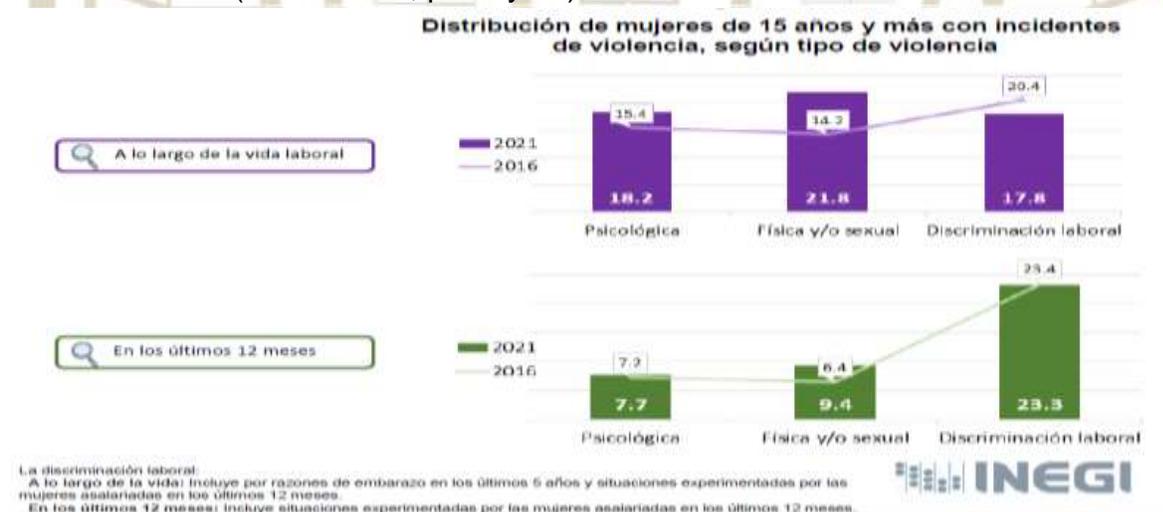
En la ENDIREH publicada en agosto de 2022, la cual corresponde a 2021, se estima que, en la **Ciudad de México**, 34.6% de mujeres mayores de 15 años, han vivido

# II LEGISLATURA

situaciones de violencia en el trabajo a lo largo de su vida, mientras que 24.4% se ha enfrentado a este tipo de violencia en los últimos 12 meses.



Por otro lado, se estima que 21.8% ha vivido situaciones de violencia física y/o sexual a lo largo de su vida laboral, en tanto que 23.3% ha experimentado discriminación laboral en los últimos 12 meses, dentro de la que se incluyen por razones de embarazo en los últimos 5 años. (INEGI 2022, p. 48 y 51).



## II LEGISLATURA

### 5. La atención de la discriminación laboral por embarazo ante denuncias o quejas.

Como se ha mencionado en el apartado del marco jurídico, la discriminación, incluida la relacionada con motivos de embarazo, es un delito. Se encuentra establecido de esa manera tanto en el Código Penal Federal como en el Código Penal del Distrito Federal. Sin embargo, al revisar los datos sobre Impartición de justicia en materia penal del INEGI (INEGI, s.f.), se observa que la discriminación, en general, es un delito poco denunciado ante las instancias de justicia.

<b>Año</b>	<b>Registro de delito discriminación a nivel nacional<sup>4</sup></b>
<b>2014</b>	5
<b>2015</b>	1
<b>2016</b>	2
<b>2017</b>	20
<b>2018</b>	1
<b>2019</b>	0
<b>Total</b>	<b>29</b>

Elaboración propia con datos del INEGI. Impartición de justicia a materia penal, tabulados.

Con estos datos, además de ser mínimos en comparación con las quejas presentadas por discriminación laboral por embarazo ante la CONAPRED y la COPRED u organismos de defensa de derechos humanos, no es posible determinar si las denuncias por discriminación están asociadas al embarazo.

Es por ello, que resultan importante otros medios para prevenir y atender la discriminación por embarazo. En este sentido, son relevantes las Recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional de los Derechos humanos (CNDH) y la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

<sup>4</sup> La clasificación se refiere a delitos consumados y en grado de tentativa registrados en las causas penales que fueron competencia de los órganos jurisdiccionales en materia penal de primera instancia de las entidades federativas de acuerdo con su estatus en ingresadas y en trámite en el año.

## II LEGISLATURA

Por su parte la **CNDH** ha emitido dos recomendaciones recientes:

### [Recomendación 128/2022](#)

Sobre el caso de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras en agravio de QV, en el Servicio de Administración Tributaria.

En este caso la CNDH emitió un comunicado el 20 de julio de 2022 en la que dio a conocer la reparación integral para la trabajadora del SAT que fue despedida estando embarazada. El caso, de manera breve, consistió en que una mujer con funciones administrativas fue asignada a actividades de campo, a pesar de su estado de embarazo. Al terminar su contrato no se le dio continuidad al mismo ni fue liquidada.

Ante dicha situación dicha persona interpuso su queja y se encontró que quedaba claro que a pesar de que sabían sus superiores del estado de gravidez en que se encontraba la víctima, no le fue renovado su contrato y no se le ofrecieron alternativas de puestos con funciones que garantizaran la protección de su salud y del producto en gestación.

La CNDH determinó que el SAT colabore en el trámite ante la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas **para la inscripción de la persona agraviada en sus derechos en el Registro Nacional de Víctimas, y se proceda a la reparación integral del daño, que incluya la compensación justa en términos de la Ley General de Víctimas.**

Por otro lado, **que se diseñe e imparta un curso integral de capacitación y formación en materia de derechos humanos con perspectiva de género y derecho a la protección de la maternidad de las trabajadoras**, dirigido al personal de dicha entidad, asegurando la presencia de las personas servidoras públicas involucradas en los hechos. Finalmente, que se colabore con el Órgano Interno de Control en el SAT en la presentación y seguimiento de la denuncia administrativa que esta Comisión Nacional presente en contra de las personas servidoras públicas señaladas, por probables faltas administrativas. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2022, julio 20).

### [Recomendación 62/2020](#)

**Sobre el caso de violaciones al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras en agravio de V1, en la Universidad Pedagógica Nacional**

## II LEGISLATURA

En este caso la CNDH emitió la Recomendación 62/2020 hacia la rectoría de la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Se trató del caso de una trabajadora que se encontraba en periodo de gestación, quien fue víctima de malos tratos, actitudes discriminatorias y despido injustificado en la institución educativa.

La mujer indicó en la queja que cuando su superior jerárquico supo de su embarazo, comenzó a recibir maltrato, se le aplicaron descuentos y se le asignaron actividades físicas que ponían en riesgo su integridad física y la del producto de la gestación. Dieron por terminado su nombramiento bajo el argumento de pérdida de confianza.

De acuerdo con el comunicado de la CNDH, esta determinó que se violaron diversos derechos humanos: a la igualdad y no discriminación, se presentó discriminación laboral, discriminación de las mujeres en el trabajo, se desprotegió la maternidad y el derecho a su protección en el trabajo.

Al despedir de manera injustificada a la víctima, las autoridades de la UPN configuraron el supuesto de discriminación laboral por embarazo, en razón de que 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. 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”.

En el mismo sentido que la recomendación anterior, se instó a la institución a **inscribir a la víctima en el Registro Nacional de Víctimas para que se le otorgue la reparación integral del daño previstas en la ley. Diseñar e impartir un curso en materia de derechos humanos con perspectiva de género a todo el personal de la universidad y colaborar con la CNDH en el seguimiento de queja que se presente ante el órgano de control interno** de la misma, en contra de los servidores públicos involucrados por las probables faltas administrativas encontradas.

### **Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México**

En el caso de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, indica que de 1051 expedientes que tiene la Quinta Visitaduría General (dato para 2018) 571 son de mujeres presuntas víctimas de violaciones a derechos humanos en ámbitos laborales. (Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, 2018).

En 2020 emitió una Recomendación: **Violencia institucional perpetrada en contra de mujeres trabajadoras al servicio del Estado, por razón de maternidad, en detrimento de sus derechos laborales.**

## II LEGISLATURA

En esta recomendación analizó tres casos ante tres autoridades responsables.

Un caso se refirió a despido injustificado por causa de cuidado maternos, post natales, otro debido a la solicitud de un permiso retribuido por maternidad para cuidar a un hijo enfermo y el tercer caso por solicitar licencia médica ante amenaza de aborto. En los tres casos la CDHCM determinó la afectación de estas víctimas directas, además de sus correspondientes hijos e hijas como víctimas indirectas.

Una vez analizados los casos, la Comisión estableció **medidas de compensación y rehabilitación**, destinadas por cada caso a la autoridad respectiva. Estas consistieron en:

Instruir a la autoridad a inscribir a las víctimas directas e indirectas al **Registro de Víctimas de la Ciudad de México** y que la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas de la CDMX elabore el **plan de reparación del daño**.

Para atender el **Derecho a la verdad y la justicia** se requirió a las autoridades que violaron los derechos de las víctimas que:

- Informen a la CDHCM, de los procedimientos administrativos que hubieran iniciado en contra de personas servidoras públicas, dados los hechos documentados en la Recomendación.
- Se dará vista a las autoridades revisoras competentes de los casos que no se hubiera iniciado la investigación correspondiente, e incluso ante los casos que hayan prescrito debido a omisiones.
- El contenido de la Recomendación se aportará a las autoridades que integren las investigaciones.

Para establecimiento de **Garantías de no repetición**, la Recomendación estableció que las instituciones que violaron los derechos humanos de estos casos, deberán diseñar y poner en marcha una política institucional que contemple:

- Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, con énfasis en el ejercicio de la maternidad y los permisos no retribuidos,
- El impulso de una cultura laboral libre de violencia y discriminación y
- La ejecución de campañas de información y sensibilización sobre los derechos laborales de las mujeres, los procedimientos para ejercerlos y la importancia de no culpabilizar a las mujeres que pretendan gozar de permisos o licencias por maternidad.

## II LEGISLATURA

- Para el diseño de dicha política se debe contar con instituciones o personas expertas en el tema y enmarcarse en actividades como el día naranja, conmemorado los días 25 de cada mes, para generar conciencia para prevenir la violencia contra las mujeres y las niñas.

### 6. Conclusiones

La discriminación laboral asociada al embarazo es un problema aún cotidiano para México, es necesario erradicarlo para garantizar a las personas su derecho a formar una familia en condiciones básicas que respeten sus derechos humanos, económicos, sociales y culturales. El hecho de que las mujeres trabajen y decidan reproducirse no debería colocarlas en una situación de desventaja. El embarazo, el parto, la lactancia, los cuidados de las hijas e hijos menores deberían desarrollarse en las mejores condiciones para garantizar el desarrollo integral de todas las personas a lo largo de su ciclo de vida.

Las mujeres trabajadoras que se encuentran en esta etapa de su vida reproductiva requieren de medidas que las protejan de no perder el empleo, de mantener su contrato, de poder aspirar a un ascenso laboral, sin que esto se les dificulte debido a su deseo de ser madres y sin que les implique un significativo esfuerzo en relación con los hombres. Como puede observarse, el derecho a la no discriminación, por gran cantidad de razones, entre ellas el embarazo, se encuentra regulado en México tanto a nivel internacional, nacional y local. No obstante, la realidad muestra datos alarmantes sobre discriminación por embarazo.

Las medidas con las que cuentan las mujeres víctimas de esta discriminación son diversas, pero tal parece ser que la medida punitiva es una vía poco recurrida mediante la cual las mujeres buscan acceso a la justicia; el registro de denuncias es muy bajo a lo largo de los años.

Por otro lado, aunque también de manera conservadora en términos numéricos, se encuentran las quejas presentadas ante órganos de derechos humanos en México a nivel nacional y local.

## II LEGISLATURA

Lo relevante de estos mecanismos es que ofrecen a las mujeres víctimas (e incluso a sus hijas e hijos, determinadas como víctimas indirectas) alternativas que buscan reconocerles su derecho a la reparación del daño, a través medidas de compensación vía los existentes registros oficiales de víctimas, de acuerdo a la Ley de Víctimas.

Asimismo, se establecen garantías de no repetición, al instruirle a las instituciones que ejercieron la discriminación contra las embarazadas, el establecer políticas institucionales que atiendan la conciliación entre la familia y el trabajo. Así como capacitaciones, también institucionales, sobre perspectiva de género y derechos de las trabajadoras y la maternidad. Es decir, se ofrecen recursos que buscan ir más allá de un caso en lo individual e incidir en la cultura de las entidades estatales para modificar las condiciones y evitar la repetición de ese tipo de casos.

Finalmente, el Distrito Federal desde 2015 (ahora Ciudad de México) estableció un Acuerdo administrativo que tiene como finalidad reconocer la conciliación entre la vida laboral y las responsabilidades familiares desde la igualdad de género. Reconoce los diversos tipos de trabajadores, mujeres y hombres, que conforman la planta laboral de la administración de la Ciudad y reconoce para ellos derechos vanguardistas. Por ejemplo, para las mujeres establece la figura de **permiso retribuido**, que es una licencia especial por cuidados maternos. Consiste en que las mujeres trabajadoras con hijas e hijos recién nacidos puedan solicitar cuatro meses y medio de licencia, post licencia laboral, con derecho a recibir el equivalente al total de su salario.

Medidas como la anterior y las resoluciones de las quejas ante los organismos de derechos humanos, son una muestra del tipo de acciones de política pública que pueden establecerse para modificar la realidad de la discriminación por embarazo y transitar hacia una cultura de derechos humanos y políticas institucionales que atiendan las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, motivadas por el deseo de formar una familia, a favor de la igualdad sustantiva.

## II LEGISLATURA

### 7. Bibliografía

Código Civil para el Distrito Federal (1928). Diario Oficial de la Federación Última actualización 10 de junio de 2022.

Código Penal Federal (1931, agosto 14). Diario oficial de la Federación. Última actualización 12/11/2021

Código Penal para el Distrito Federal (2002, julio 16). Gaceta Oficial del Distrito Federal. Última actualización 15 de junio de 2022.

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2020). Recomendación 08/20202. Violencia institucional perpetrada en contra de mujeres trabajadoras al servicio del Estado, por razón de maternidad, en detrimento de sus derechos laborales. Disponible en: [https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/11/Recomendacion\\_8\\_2020.pdf](https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/11/Recomendacion_8_2020.pdf) Consultado el 12/09/2022.

Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México (2018, marzo 7). La CDHDF urge garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Boletín 22/2018. Disponible en: <https://cdhcm.org.mx/2018/03/la-cdhdf-urge-garantizar-el-derecho-a-la-igualdad-y-no-discriminacion-en-el-ambito-laboral/> Consultado el 13/09/2022

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2022, julio 20). CNDH recomienda reparación integral del daño para trabajadora del SAT que fue despedida estando embarazada. Comunicado DGDDH/209/2022 sobre la Recomendación 128/2022 de la CNDH. Consultado el 13 de septiembre de 2022. Disponible en: [http://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-07/COM\\_2022\\_209.pdf](http://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-07/COM_2022_209.pdf)

Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2022, noviembre 20). Recomendación No. 62/2020 sobre el caso de violación al derecho a la igualdad y no discriminación laboral y a la protección de la maternidad de las trabajadoras, en agravio de V1, en la Universidad Pedagógica Nacional. Disponible en: [https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-12/REC\\_2020\\_062.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2020-12/REC_2020_062.pdf) Consultada el 14/09/22

## II LEGISLATURA

Congreso de la Ciudad de México (2018, mayo 4). Ley orgánica del Congreso de la Ciudad de México. Gaceta Oficial de la Ciudad de México. Última actualización 15 junio 2022.

Constitución Política de la Ciudad de México (2017, febrero 5). Última actualización el 2 de junio de 2022. Consultada el 8/09/2022.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917, febrero 5). Última actualización 28 de mayo de 2021. Consultada el 8/09/2022.

Early Institute A.C. (s.f.) Discriminación laboral por embarazo. Consultado el 31 de julio de 2022. Disponible en: <https://earlyinstitute.org/discriminacion-laboral-por-embarazo/>

Flores Gómez, Laura. (2021, 28 octubre). Por discriminación laboral, 70% de quejas ante Copred. La Jornada. Consultado el 3 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/10/28/capital/por-discriminacion-laboral-70-de-quejas-ante-copred/>

Gobierno de la Ciudad de México. COPRED (2017). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México 2017. Consultados el 2 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/publicaciones/edis-2017#:~:text=El%20Consejo%20para%20Prevenir%20y,y%20testimonios%20relacionados%20a%20la>

Gobierno de la Ciudad de México. COPRED (2021). Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, agosto de 2021. Consultada el 2 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS2021-11122021.pdf>

Gobierno de la Ciudad de México. Jefatura de Gobierno (2015, agosto 14). Acuerdo mediante el cual se da a conocer la implementación de la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México por el que se establece la organización del tiempo de trabajo, otorgamiento de licencias especiales y periodos vacacionales, para las y los Trabajadores de Base, Confianza, Estabilidad Laboral, Enlaces, Líderes Coordinadores, Mandos Medios y Superiores de la Administración Pública del Distrito Federal, para la efectividad de la prestación del servicio a la ciudadanía y la conciliación de la vida laboral y familiar. Gaceta Oficial del Distrito Federal, No. 155 Bis. Disponible en:

## II LEGISLATURA

[https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal\\_old/uploads/gacetas/554c5847b80162ef62c07916a300a90b.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetas/554c5847b80162ef62c07916a300a90b.pdf) Consultado el 12/09/2022

INEGI (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, ENDIREH 2021. Principales resultados. Consultado el 27 de agosto de 2022. Disponible en:

[https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf)

INEGI (s.f). Subsistema de información, gobierno, seguridad pública e impartición de justicia. Impartición de justicia en materia penal. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/justiciapenal/#Tabulados> consultado el 14/09/2022

Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (2008, enero 29). Gaceta oficial de la Ciudad de México. Última reforma publicada 10 junio 2022.

Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal (2007, mayo 15). Gaceta oficial de la Ciudad de México. Última reforma publicada 02 junio 2022.

[Ley de Salud de la Ciudad de México \(agosto 09 de 2021\). Gaceta Oficial de la Ciudad de México.](#)

[Ley Federal del Trabajo \(1970, abril 1º\). Diario Oficial de la Federación. Última actualización 18/05/2022](#)

[Ley General de Salud \(1984, febrero 7\). Diario Oficial de la Federación. Última actualización 16/05/2022.](#)

Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México (2019, febrero 8). Gaceta Oficial del Distrito Federal. Última actualización 7 de junio de 2019.

Ley para prevenir y eliminar la discriminación de la Ciudad de México (2011, febrero 24). Gaceta Oficial del Distrito Federal. Última actualización 15 de junio de 2022.

Secretaría de Economía (2015). NOM en Igualdad laboral y no discriminación. NMX-R-025-SCFI-2015. Disponible en:

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015\\_2015\\_DGN.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/25111/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf)



CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO



## II LEGISLATURA

Secretaría de Gobernación. CONAPRED (s.f.). Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares: 9 mitos y realidades. Consultado el 29 de agosto de 2022.

Disponible en:  
[https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Mitos\\_Realidades\\_Mujeres\\_Trabajadoras\\_8\\_mayo\\_02\\_0\\_.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Mitos_Realidades_Mujeres_Trabajadoras_8_mayo_02_0_.pdf)

Torres Lagunas, José Luis (s.f.). La discriminación laboral de la mujer por su estado de embarazo. En: Revista del Instituto de la Judicatura Federal Instituto de la Judicatura Federal - Consejo de la Judicatura Federal. P. 244.



CONGRESO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO