



DICTAMEN QUE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES PRESENTA AL PLENO DEL CONGRESO, DE 2 INICIATIVAS QUE PROPONEN LA ADICIÓN DE DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE GUANAJUATO, IDENTIFICADAS CON LOS NÚMEROS DE EXPEDIENTE: ELD 165/LXVI-I Y ELD 182/LXVI-I.

A la Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables le fueron turnadas para estudio y dictamen, las siguientes iniciativas que proponen la adición de diversas disposiciones de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato:

- 1.** Iniciativa signada por diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional y por la diputada de la Representación Parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática por la que se adiciona una fracción al artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato (ELD 165/LXVI-I).
- 2.** Iniciativa formulada por la diputada María Eugenia García Oliveros integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA por la que se adiciona una fracción XXXV al artículo 8 y una fracción IV bis al artículo 16 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato (ELD 182/LXVI-I).

Analizadas las iniciativas de referencia, esta Comisión de conformidad con lo dispuesto en los artículos 92 —fracción VI— y 186 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato rinde el dictamen, con base en las siguientes:



CONSIDERACIONES

PROCESO LEGISLATIVO SEGUIDO PARA CADA INICIATIVA.

1. Iniciativa signada por diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional y por la diputada de la Representación Parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática por la que se adiciona una fracción al artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato (ELD 165/LXV-I).

En sesión ordinaria del 27 de marzo de 2025 ingresó la iniciativa; misma que, con fundamento en el artículo 106 —fracción I— de la abrogada Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, se turnó por parte de la presidencia de la Mesa Directiva a esta Comisión legislativa para su estudio y dictamen.

En reunión de la Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables de fecha 9 de abril de 2025, se dio cuenta de la iniciativa.

Propósito de la iniciativa.

En la exposición de motivos de la iniciativa se puede leer que:

Cada persona, sin excepción, es titular de derechos humanos. Entre ellos se encuentran el derecho a vivir sin violencia ni discriminación, a disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental, a recibir una educación de calidad, a la propiedad y a recibir el mismo salario por el mismo trabajo.

Sin embargo, a pesar de los avances logrados, muchas mujeres, niñas, adolescentes y jóvenes en México, siguen enfrentando discriminación debido a su sexo y género. Esta desigualdad es una realidad persistente que causa numerosos problemas que afectan de manera desproporcionada.

Entre estos problemas se encuentra la discriminación de las mujeres embarazadas en sus lugares de trabajo.



Esto, porque en muchas ocasiones las mujeres embarazadas se enfrentan a situaciones de vulnerabilidad al ejercer sus trabajos, ya que los empleadores consideran que están en una situación de desventaja para realizar sus actividades, que existe una falta de compromiso de su parte o que tienen menos tiempo para continuar con sus labores.

Lo anterior, también es considerado como una práctica discriminatoria que afecta de forma directa la salud física y mental de las mujeres, a través del desgaste emocional o la provocación de angustia al perder sus trabajos.

Sobre esta problemática, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo primero, párrafo quinto, mandata que "queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas".

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación, se entiende por discriminación toda "toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo."

Por su parte, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹, ha reforzado esta protección, que establece lo siguiente:

"Artículo 11. [...]

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

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

¹ Disponible en: [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer | OHCHR](#)



Asimismo, la Observación General No. 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales² sobre el derecho al trabajo, asegura que los Estados deben diseñar un sistema amplio de protección que permita combatir a la discriminación de género, impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en las relaciones laborales, así como asegurar igual salario por trabajo de igual valor. Haciendo énfasis este instrumento, en que de ninguna manera el embarazo puede constituir un impedimento para que las mujeres accedan, ejerzan y se mantengan en sus empleos, así como tampoco puede ser una justificación para la pérdida de este.

En el mismo sentido, la Suprema Corte de Justicia ha señalado que: “Al existir una protección especial y reforzada de la mujer trabajadora embarazada, las decisiones adoptadas por las autoridades que involucren a una persona en situación de vulnerabilidad deben contener una perspectiva de derechos humanos que implique visibilizar a la mujer desde una dimensión integral encaminada a proteger su dignidad. Por ello, la protección del embarazo y a la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre madre y recién nacido, la salud de ambos y una cierta seguridad en el empleo, lo cual se logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional”.³ Criterio similar se contiene en la tesis aislada constitucional XI.1o. A.T. CS (10a), de rubro «DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACION LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER» criterio que consigna que “La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan una conexión directa e inequívoca, como lo es el embarazo, que incide de forma exclusiva sobre la mujer.

De igual manera, la sentencia emitida en el amparo directo 38/2020, resuelto por el Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito⁴, donde se determinó que el despido de una trabajadora debido a su embarazo constituye una discriminación por razón de sexo.

Así, la Suprema Corte como otros Tribunales del Poder Judicial de la Federación se han pronunciado respecto a la necesidad de garantizar la estabilidad laboral durante el embarazo y sobre los derechos laborales de las mujeres en esta etapa. Adicionalmente, el marco normativo contempla diversos supuestos que salvaguardan la estabilidad laboral durante el periodo de gestación, parto y postparto. Si bien aún existen criterios jurídicos pendientes de ser desarrollados en torno a este tema, se deben reconocer los avances, apostando por que tanto la ley como la interpretación de ésta sean cada vez más protectoras de este grupo que constantemente ve vulnerados sus derechos laborales.

² Disponible en: [El derecho al trabajo. Observación general N° 18. E/C.12/GC/18 | Refworld](#)

³ SCJN. Tesis Aislada “Trabajadoras embarazadas al servicio del estado. su despido constituye un acto de discriminación por la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran”. Semanario Judicial de la Federación, enero 2016, registro No. 2010880.

⁴ Segundo Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, Amparo directo 38/2020, 11 de marzo de 2021, Ponente: Enrique Munguía Padilla. Secretaria: Verónica Córdoba Viveros, Votación: unanimidad de votos. Disponible en: [word1.aspx.pdf](#)



Sobre este tema, de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021⁵, publicada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se conoce que 3 de cada 10 mujeres han sufrido violencia en el ámbito laboral al menos en una ocasión a lo largo de sus vidas, mientras que 2 de cada 10 han sufrido modalidad de violencia durante los últimos 12 meses.

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

Así, la consecuencia de la discriminación laboral por embarazo puede verse reflejada en la afectación de múltiples derechos de la mujer embarazada, de su bebe y su familia, no solamente de los derechos laborales.

Estas desigualdades, también las señalan diversas publicaciones del Early Institute⁶ donde detalla que el 88% de estos actos de discriminación ocurren en el sector privado, mientras que el 12% restante se han presenciado en el sector público.

En ese sentido, 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 sentarse⁷;
- Cambios de condiciones laborales en perjuicio de la mujer embarazada;
- Descuento económico por ejercer licencias médicas;
- Obligación de trabajar en el periodo de incapacidad por maternidad;
- Interrupción de contrato por honorarios en el periodo de incapacidad; y
- Ordenes de realizar labores que pongan en riesgo el embarazo y la salud física y emocional de la mujer.

Frente a esto, de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (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, que las entidades donde se ha registrado el mayor número de casos por esta clase de discriminación son la Ciudad de México, Estado de México, Jalisco, Nuevo León y Guanajuato.⁸

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021. Consultable en: <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/>

⁶ Early Institute A.C. (2022). La discriminación laboral por embarazo.

⁷ El pasado 19 de diciembre de 2024 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, la reforma que obliga a patrones a proveer asientos o sillas con respaldo a personas trabajadoras. Establece la obligación de los patrones a proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral.

⁸ Consultable en: [Discriminacion por embarazo un estudio sobre la CDMX2023.pdf](#)



Y en Guanajuato, la discriminación por razón de embarazo sigue siendo un problema significativo, especialmente en el ámbito laboral. Según datos de 2021, el 6.82% de las mujeres asalariadas de 15 años y más reportaron haber experimentado algún incidente de discriminación por embarazo en el trabajo.⁹

Ahora bien, la discriminación laboral por embarazo es un problema cuya manifestación se da en diversas formas y que se incentiva por un conjunto de prejuicios y estereotipos sobre la maternidad en el espacio laboral. Y su impacto puede verse reflejado en la afectación de múltiples derechos de la mujer embarazada, de su bebe y su familia no solamente en sus derechos laborales.

Por tal razón, la importancia que se prohíba en la norma, la discriminación laboral por embarazo, maternidad o lactancia en la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, deriva del hecho que este tipo de discriminación la constituye basada en el sexo y, que en consecuencia afecta de manera diferenciada a las mujeres por el simple hecho de serlo.

Por su parte, en la legislación nacional, la maternidad se define como “el estado fisiológico de la mujer originado por el proceso de la reproducción humana, en relación con el embarazo, el parto, el puerperio¹⁰ y la lactancia¹¹

Aunado a ello, existen diferentes factores que suponen un elemento condicionante a la estabilidad en el empleo durante el periodo de embarazo, como las cuestiones de pertenecer a un pueblo o comunidad indígena o afroamericano o discapacidad, son factores que pueden contribuir a la estigmatización y a la construcción de las barreras para el acceso a derechos durante el embarazo.

Por ello, es crucial reforzar la protección de la estabilidad laboral durante el embarazo, ya que representa un elemento fundamental para lograr la erradicación de la violencia hacia las mujeres, y el acceso a otros derechos humanos, como la salud, la seguridad social y la vivienda.

El combate a este tipo de discriminación debe enfocarse en posicionar al embarazo y la maternidad en el eje de todas las acciones y estrategias implementadas en los distintos sectores sociales, especialmente en el laboral, a fin de cambiar la percepción social de que es una desventaja. Esto desde una perspectiva de la niñez que visibilice que impacto que la discriminación deja no solo en la mujer, sino también en la vida, la salud, integridad y desarrollo de las niñas y niños por nacer.

Es por la amplitud del impacto y por todos los derechos que vulnera este hecho, que consideramos necesaria la iniciativa, ya que muchas mujeres pasan por este tipo de discriminación que les impide desarrollar plenamente sus derechos a la maternidad en el campo laboral o se les impide postularse para el puesto que anhelan o incluso, ascender de posición dentro de sus trabajos.

⁹ Consultable en: [Discriminación por embarazo](#)

¹⁰ Puerperio: Periodo que inicia a partir del nacimiento de la persona, hasta los 42 días, tiempo en el que el organismo regresa a la “normalidad”. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). (s.f). Puerperio o cuarentena. Disponible en: <https://www.imss.gob.mx/maternidad/cuarentena>

¹¹ Reglamento de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social, artículo 2, fracción X. Disponible en: [Suprema Corte de Justicia de la Nación](#)



En los términos referidos, para facilitar la lectura de la propuesta de reforma se presenta el siguiente cuadro comparativo:

...

En virtud de lo anterior, manifestamos que, para dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, la iniciativa presenta la siguiente evaluación de impacto:

Impacto jurídico: Se traduce en la reforma a la **Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato** Este Congreso cuenta con las atribuciones suficientes para este objeto.

Impacto administrativo: La propuesta que se presenta no conlleva impacto administrativo, toda vez que la estructura organizacional ya cuenta con un marco de atribuciones que les permite implementar la política pública de manera transversal para continuar con las acciones en favor del derecho a la igualdad y no discriminación.

Impacto presupuestario: La propuesta que se presenta no implica impacto presupuestario, pues en la actualidad ya cuenta con programas gubernamentales como instrumentos de la política pública encargados de su implementación vigentes en el presente ejercicio fiscal.

Impacto social: La reforma que se propone constituye un elemento más en la agenda gubernamental que permitirá seguir avanzando en la construcción de mejores leyes en la que se reconozca y garantice el derecho a la igualdad y no discriminación.

Impacto de Género: La propuesta tiene como objetivo que los derechos de las mujeres guanajuatenses en estado de gravidez o embarazo se garanticen y salvaguarden en materia de igualdad y no discriminación. Esto desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, que acota la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, define la discriminación contra la mujer como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en cualquier esfera de su vida".

Metodología acordada para el estudio y dictamen de la iniciativa.

El 7 de mayo de 2025 se acordó por unanimidad la siguiente metodología para el estudio y dictamen de la iniciativa:



a) *Solicitar opinión a:*

- *Presidencia del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.*
- *Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.*
- *Consejería Jurídica del Ejecutivo.*

Señalando como fecha para la remisión de la opinión, el 5 de junio de 2025.

b) *Subir la iniciativa al portal del Congreso del Estado para consulta y participación ciudadana. La cual estará disponible hasta el 5 de junio de 2025.*

c) *Solicitar al Instituto de Investigaciones Legislativas su opinión de la iniciativa. Señalando como plazo para la remisión de la opinión, el 5 de junio de 2025.*

d) *Elaboración de un documento que concentre las observaciones que se hayan formulado a la iniciativa. Tarea que estará a cargo de la secretaría técnica.*

e) *Integrar un grupo de trabajo —para el análisis de la iniciativa y los comentarios u observaciones generados en el proceso de consulta— con:*

- *Diputadas y diputados que deseen sumarse.*
- *Un representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.*
- *Un representante de la Consejería Jurídica del Ejecutivo.*
- *Un representante del Instituto de Investigaciones Legislativas.*
- *Asesores y asesoras de la Comisión.*
- *Secretaría técnica.*

f) *Análisis, acuerdos, discusión y aprobación del dictamen.*

Cumplimiento de las acciones acordadas para el estudio y dictamen de la iniciativa.

En el proceso de consulta, la presidenta del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato y la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato compartieron su opinión de la iniciativa.

En el marco de la promoción de la participación e inclusión ciudadana en el proceso legislativo se creó un micrositio en la página del Congreso, invitando a enviar comentarios a la iniciativa. No se recibieron comentarios.



En atención a la petición de la Comisión, el Instituto de Investigaciones Legislativas remitió opinión de la iniciativa.

El 22 de agosto de 2025 la secretaría técnica entregó el documento que concentró las observaciones formuladas a la iniciativa.

Conforme al acuerdo de la Comisión, la reunión del grupo de trabajo tuvo verificativo el 17 de septiembre de 2025. Se contó con la participación del maestro Agustín Eugenio Martínez Elías, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato; del maestro Vicente Vázquez Bustos y de la licenciada Abril Villegas, ambos de la Consejería Jurídica del Ejecutivo; de la licenciada Alma Paola Domínguez Virgen y del licenciado René Denis Estrada Sotelo, los dos del Instituto de Investigaciones Legislativas. Así como de la secretaría técnica y asesores y asesoras de la Comisión.

Opiniones compartidas.

A continuación, transcribimos las propuestas y comentarios que se recibieron.

La presidenta del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato y la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato señalaron que:

- **Finalidad**

La Iniciativa tiene como objetivo garantizar los derechos de las mujeres en estado de gravidez o embarazo y lactancia.

- **Protección de la maternidad**

El artículo 123, Apartado B, fracción XI, inciso c, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, donde se señala que:



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 mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del 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. Además, disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles¹².

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Artículo 11.1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

[...]

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

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

[...]

d).- Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella¹³.

Por su parte, la Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece:

Las mujeres y el derecho al trabajo

13. [...]

El Comité subraya la necesidad de contar con un sistema global de protección para luchar contra la discriminación de género y garantizar igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en relación con su derecho al trabajo, asegurando igual salario por trabajo de igual valor. En particular, los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo¹⁴.

Por otro lado, además de la prohibición constitucional de discriminar contemplada en el artículo primero, la Ley Federal del Trabajo¹⁵ impide exigir certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o promoción en el empleo y 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.

¹² Cfr. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

¹³ Cfr. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

¹⁴ Cfr. <https://docs.un.org/E/C.12/GC/18>

¹⁵ Vid. Artículo 133, fracciones XIV y XV. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



Incluso, el Código Penal Federal¹⁶, tipifica como delito la negación o restricción de derechos laborales y de salud por razón de género y embarazo.

Del mismo modo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación¹⁷, señala:

Artículo 1.- [...]

[...]

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

[...]

III. **Discriminación:** Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, **el embarazo**, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo".

(Lo resaltado es propio).

Asimismo, se estima conveniente hacer alusión al criterio del Primer Tribunal Colegiado en materias Administrativa y de Trabajo del Décimo Primer Circuito¹⁸, bajo el siguiente rubro: **"TRABAJADORAS EMBARAZADAS AL SERVICIO DEL ESTADO. SU DESPIDO CONSTITUYE UN ACTO DE DISCRIMINACIÓN POR LA SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD EN LA QUE SE ENCUENTRAN"**.

A nivel local, la protección de la maternidad se encuentra reconocida en los siguientes ordenamientos jurídicos:

Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Guanajuato:

Artículo 30. El gobierno del estado, los municipios, el sector privado y social en sus ámbitos de competencia desarrollarán actuaciones encaminadas a la generación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde se incluirán de manera enunciativa pero no limitativa, las siguientes:

[...]

¹⁶ Vid. Artículo 149 Ter, fracción II. Consultable en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPF.pdf>

¹⁷ Cfr. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>

¹⁸ Cfr. <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2010880>



V. Garantizar el derecho a un trabajo productivo, ejercido en condiciones de igualdad y dignidad humana, incorporando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral, entre mujeres y hombres, en el acceso al empleo, en la formación, promoción y condiciones de trabajo, y en una idéntica remuneración por trabajo de igual valor¹⁹.

Ley del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado y de los Municipios:

Artículo 23. Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

I.- Durante el período de embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación;

II.- Disfrutarán de un descanso de cuarenta y dos días anteriores a la fecha aproximada que se fije para el parto y cuarenta y dos días posteriores al parto. El primer período de descanso se prorrogará por el tiempo necesario si se encuentran imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo;

[...]

VI. Tendrán derecho a regresar al puesto que desempeñaban, computándose en su antigüedad los períodos de descanso y la prórroga si la hubo.

[...]

Artículo 56 Bis. Queda prohibido solicitar por cualquier medio la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

Queda prohibido despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores²⁰.

• Lactancia materna y derechos humanos

La Declaración conjunta de los relatores especiales de las Naciones Unidas sobre el derecho a la alimentación, el derecho a la salud, el Grupo de Trabajo sobre la Discriminación contra la Mujer en la ley y en la práctica, y el Comité de los Derechos del Niño, en apoyo de mayores esfuerzos para promover, apoyar y proteger amamantamiento, ha reconocido a la lactancia materna como un derecho humano tanto para la madre como para las niñas y niños, ya que es esencial para la salud, la vida, la supervivencia y el desarrollo tanto de las mujeres como de los menores²¹.

En efecto, el reconocimiento de la lactancia materna como un derecho de niñas y niños implica que:

- Tienen derecho a recibir una alimentación nutritiva que les asegure un desarrollo integral y saludable.
- A ninguna mujer debe impedírsele el ejercicio de este derecho, por ninguna causa.

¹⁹ Consultable en: https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3406/LPIMHEG_08_06_2022.pdf

²⁰ Disponible en: https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3526/LTSPASEYMEG_REF20Nov2023.pdf

²¹ Vid. <https://www.derechoalimentacion.org/noticias/proteger-la-lactancia-materna-para-lograr-el-derecho-la-alimentacion-y-la-salud>



- El Estado debe promover la eliminación de los obstáculos sociales, laborales y culturales que limitan o desincentivan su práctica, así como generar condiciones que la favorezcan.
- Las mujeres tienen derecho a recibir información, orientación y atención médica especializada en todas las fases del embarazo, parto y posparto, incluyendo la etapa de lactancia²².

Finalmente, resulta pertinente señalar que en fecha 22 de noviembre del año 2021, se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto²³ por el que se adiciona una fracción XXXIV al artículo 9 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en los términos siguientes:

Artículo 9.- ...

I. a XXXII. ...

[...]

XXXIV. Prohibir, limitar o restringir el acto de amamantar en espacios públicos, y

• Conclusión

Se coincide en la necesidad de erradicar la afectación que se hace a las mujeres que son víctimas del tipo de conducta discriminatorias que, por razones de maternidad, embarazo y/o lactancia, ven trastocados no solo sus derechos laborales, pues sus consecuencias abarcan distintos ámbitos de su desarrollo humano, es decir, el núcleo esencial de la integridad moral o de la dignidad.

No obstante, se sugiere modificar la fracción con la que se pretende adicionar la presente iniciativa, toda vez que la ley vigente, dispone:

Artículo 8. Queda prohibida toda conducta discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir, anular o menoscabar el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

Se presume que se está ante discriminación cuando se actualicen las siguientes conductas:

XXXIII ter. Impedir, negar, restringir o condicionar el acceso de las personas con discapacidad a establecimientos públicos con personas o animales de apoyo o asistencia²⁴.

(Lo resaltado es propio).

²² Vid. https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2022-02/Trip_Lactancia_Materna_DH.pdf

²³ Cfr. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5635905&fecha=22/11/2021&print=true

²⁴ Cfr. https://congreso-gto.s3.amazonaws.com/uploads/reforma/pdf/3608/LPAEDEG_REF_14Marzo2025.pdf



Es decir, si se aprobase en los términos propuestos se estaría derogando la porción normativa antes citada en perjuicio de las personas que viven con alguna discapacidad; por ello, la iniciativa debe replantearse en otra fracción a la que se pretende adicionar (XXXIII ter), a fin de no trastocar las prohibiciones de otras conductas ya reguladas en el citado artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

El Instituto de Investigaciones Legislativas señaló que:

La iniciativa presentada por los Grupos Parlamentarios del PAN y del PRD, que propone adicionar una fracción al artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, resulta pertinente y congruente con el marco constitucional y convencional en materia de derechos humanos.

Es importante señalar que, conforme a la técnica legislativa y a fin de mantener la sistematicidad y coherencia interna de la Ley, la fracción que se propone adicionar se sugiere se incorpore como fracción XXXIII bis, recorriéndose en su orden las subsecuentes, de modo que la actual fracción XXXIII bis pase a ser XXXIII ter, la XXXIII ter se convierta en XXXIII quater y la XXXIII quater en XXXIII quinquies.

Esta precisión es fundamental para evitar confusiones normativas y garantizar la correcta aplicación e interpretación de la Ley.

La adición propuesta se complementa adecuadamente con la actual fracción XXXIII del mismo artículo.

Esta disposición ya reconoce la importancia de proteger a las mujeres embarazadas frente a actos de discriminación en el ámbito educativo.

La nueva fracción XXXIII bis, al abordar la protección de los derechos de la mujer embarazada en el ámbito laboral, refuerza y amplía este reconocimiento, reiterando el compromiso legislativo de erradicar toda forma de discriminación por motivo de embarazo, en consonancia con el principio de progresividad de los derechos humanos.

Se puede deducir entonces, que la iniciativa que nos ocupa tiene como finalidad fortalecer el marco normativo del Estado de Guanajuato en materia de derechos humanos, específicamente en lo relativo al principio de igualdad y no discriminación, consagrado en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como en diversos tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte.



Es importante precisar que la presente reforma no tiene como propósito regular las relaciones laborales ni establecer derechos sustantivos en materia de trabajo, lo cual es competencia exclusiva del Congreso de la Unión conforme al artículo 123 de la Constitución Federal, en cambio, se propone incorporar como parte de las políticas públicas estatales de prevención y erradicación de la discriminación el reconocimiento de prácticas discriminatorias que se producen en contextos laborales, como aquellas que afectan a mujeres por razones de embarazo, maternidad o lactancia. Este enfoque se circunscribe al ámbito de protección de derechos humanos, sobre el cual las entidades federativas tienen competencia concurrente.

...

d) Conclusiones

El Instituto de Investigaciones Legislativas realizó un estudio de la iniciativa de reforma a la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato que ha sido presentada por Diputadas y Diputados Integrantes del Grupo Parlamentario del Partido Acción Nacional y por la Diputada de la Representación Parlamentaria del Partido de la Revolución Democrática, que de acuerdo con las y los iniciantes tiene como propósito jurídico fortalecer el marco normativo en materia de Derechos Humanos, al proponer prohibir explícitamente la discriminación laboral basada en el embarazo, la maternidad y la lactancia, reconociendo estas situaciones como causas específicas de discriminación laboral.

Se realizó un análisis del marco legal a nivel constitucional, federal, local e internacional, del cual se puede concluir que la propuesta es afín con estos preceptos referentes a la protección integral de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral, combatiendo prácticas discriminatorias relacionadas con el embarazo, maternidad y lactancia.

Es importante precisar que se observa que la presente iniciativa no tiene como propósito regular las relaciones laborales, ni establecer derechos sustantivos en materia de trabajo, lo cual, es competencia exclusiva del Congreso de la Unión conforme al artículo 123 de la Constitución Federal, en cambio, se propone incorporar como parte de las políticas públicas estatales de prevención y erradicación de la discriminación el reconocimiento de prácticas discriminatorias que se producen en contextos laborales, como aquellas que afectan a mujeres por razones de embarazo, maternidad o lactancia.

Este enfoque se circunscribe al ámbito de protección de derechos humanos, sobre el cual las entidades federativas tienen competencia concurrente, ya que, si bien la regulación sustantiva del trabajo es competencia federal, los estados sí pueden legislar en materia de igualdad, derechos humanos, no discriminación y violencia de género, incluyendo acciones afirmativas y políticas públicas locales para combatir la discriminación laboral de las mujeres.



Tanto desde el punto de vista jurídico como en términos de procesabilidad parlamentaria, la iniciativa está alineada con principios constitucionales, no invade competencias federales, y representa un avance concreto en la protección de derechos humanos con perspectiva de género, por lo que se pone a consideración de la Comisión dictaminadora la información vertida en el presente documento con los comentarios referidos dentro del apartado de análisis de la iniciativa.

Durante la reunión del grupo de trabajo, se expuso la opinión de la Consejería Jurídica del Ejecutivo, de la que retomamos lo siguiente:

VI. Comentarios Particulares

En el Plan de Gobierno 2024-2030. El Programa de la Gente²⁵ en su eje transversal 5.3.1 Impulso a las mujeres, se establece como prioridad transformar la realidad de las mujeres guanajuatenses mediante acciones concretas que promuevan la igualdad sustantiva y el fortalecimiento en todas las dimensiones de la vida pública y privada, este eje se integró de manera transversal en diversas acciones gubernamentales para buscar eliminar las brechas de género existentes. La implementación de programas emblemáticos como «Aliadas», junto con iniciativas para la creación de entornos seguros, el fortalecimiento de oportunidades educativas y laborales, y el desarrollo de servicios de cuidado infantil y para personas adultas mayores, permite que las mujeres guanajuatenses participen plenamente en todos los ámbitos de la sociedad sin tener que renunciar a sus aspiraciones personales o familiares.

Como bien se refiere en la exposición de motivos de la iniciativa en análisis, la Suprema Corte de Justicia ha señalado que: «Al existir una protección especial y reforzada de la mujer trabajadora embarazada, las decisiones adoptadas por las autoridades que involucren a una persona en situación de vulnerabilidad deben contener una perspectiva de derechos humanos que implique visibilizar a la mujer desde una dimensión integral encaminada a proteger su dignidad».

El Plan Nacional de Desarrollo²⁶ es coincidente en la visión de condenar la discriminación, así, el citado instrumento rector de planeación consigna:

«EJE TRANSVERSAL 1 IGUALDAD SUSTANTIVA Y DERECHOS DE LAS MUJERES

La “República de y para las mujeres” es un compromiso de Estado para erradicar las desigualdades estructurales que han limitado el acceso de las mujeres a sus derechos y oportunidades. La Cuarta Transformación ha sentado las bases de un modelo de desarrollo que coloca la igualdad sustantiva de género como un principio rector de la política pública, asegurando que todas las mujeres puedan vivir con dignidad, sin discriminación y libres de violencias.

²⁵ Publicado en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado número 66 tercera Parte del 2 de abril de 2024.

²⁶ Diario Oficial de la Federación del 15 de abril de 2025, Edición Vespertina.



Este eje busca garantizar que las mujeres sean el centro del desarrollo nacional: es tiempo de las mujeres, no solo como beneficiarias de derechos, sino como protagonistas del cambio social, económico y político. Para ello, se impulsan políticas y estrategias que aborden de manera integral las condiciones que perpetúan la desigualdad, con un enfoque interseccional que considere la diversidad de experiencias y realidades de las mujeres a lo largo de su vida, incluyendo a mujeres indígenas, afromexicanas, con discapacidad, rurales, de la diversidad sexual y en condiciones de pobreza.

(...)

Construir una República de y para las mujeres significa garantizar que ninguna mujer quede atrás. El Estado tiene la responsabilidad de generar las condiciones para que todas las mujeres puedan ejercer plenamente sus derechos, acceder a oportunidades en igualdad de condiciones y desarrollarse en un entorno de paz, seguridad y bienestar. Esta es una transformación que no solo beneficia a las mujeres, sino que fortalece a toda la sociedad y sienta las bases de un México más justo, equitativo y próspero.»

La discriminación opera, en última instancia como un instrumento de segregación social, en la medida en que dicho comportamiento supone mantener al grupo discriminado a distancia y le reserva espacios propios, que únicamente puede abandonar en determinadas condiciones, más o menos restrictivas.

La discriminación laboral por embarazo se ha asociado generalmente con conductas como el despido y la solicitud de prueba de gravidez para la contratación, sin embargo, abarca otras conductas como el hostigamiento laboral, la negación de ascenso, la reducción de salario, el cambio de horas sin consentimiento de la trabajadora, la negación de permisos como ir al baño o el de sentarse, así como, ordenar la realización de labores que pongan en riesgo la salud de la mujer embarazada y de su hijo(a).

En México existen diversas leyes que prohíben y sancionan conductas discriminatorias, así como múltiples instancias a través de las cuales se pueden denunciar. En este sentido, la denuncia por discriminación laboral por embarazo puede ser presentada por distintas vías y, simultáneamente, ante diversas instituciones.

Por ello, la protección del embarazo y a la maternidad responden a la finalidad de protección de la relación especial entre madre y recién nacido, la salud de ambos y seguridad en el empleo, lo que logra que la mujer embarazada trabajadora goce de una salud física y emocional. La discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratos peyorativos que se fundan, no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con aquel una conexión directa e inequívoca. En estas condiciones, el embarazo es un elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres y que no puede acarrear, conforme a la interdicción de la discriminación por razón de sexo, perjuicios a las trabajadoras. Por tanto, las decisiones extintivas de una relación laboral basadas en el embarazo, al afectar exclusivamente a la mujer, constituyen una discriminación por razón de sexo.



*Criterio similar se contiene en la tesis aislada constitucional XI. 1o. A.T. CS (10a), de rubro «**DISCRIMINACION POR RAZON DE SEXO. LA CONSTITUYEN LAS DECISIONES EXTINTIVAS DE UNA RELACION LABORAL BASADAS EN EL EMBARAZO, AL AFECTAR EXCLUSIVAMENTE A LA MUJER**» criterio que consigna «...la discriminación por razón de sexo comprende aquellos tratamientos peyorativos que se fundan no solo en la pura y simple constatación del sexo de la víctima, sino también en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan una conexión directa e inequívoca, como lo es el embarazo, que incide de forma exclusiva sobre la mujer».*

Por lo anteriormente mencionado, y en aras de erradicar esta forma de discriminación, resulta indispensable promover políticas públicas inclusivas, hacer cumplir de manera efectiva las leyes existentes que protegen los derechos de las mujeres embarazadas, y fortalecer el marco normativo para garantizar una protección más amplia e integral. Es necesario que dichas políticas reconozcan la maternidad como un derecho, no como un obstáculo, y que aseguren condiciones laborales, educativas y sociales equitativas para todas las mujeres, sin importar su estado de gestación.

VII. Comentario final

Finalmente, con total respeto a la autonomía de ese Poder Público, se ponen a consideración de esa Comisión las observaciones técnico-jurídicas contenidas en esta opinión, esperando que las mismas contribuyan en sus trabajos de estudio y dictaminación.

2. Iniciativa formulada por la diputada María Eugenia García Oliveros integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA por la que se adiciona una fracción XXXV al artículo 8 y una fracción IV bis al artículo 16 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato (ELD 182/LXVI-I).

En sesión ordinaria del 24 de abril de 2025 ingresó la iniciativa; misma que, con fundamento en el artículo 106 —fracción I— de la abrogada Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, se turnó por parte de la presidencia de la Mesa Directiva a esta Comisión legislativa para su estudio y dictamen.

En reunión de la Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables de fecha 7 de mayo de 2025, se dio cuenta de la iniciativa.



Propósito de la iniciativa.

En la exposición de motivos de la iniciativa se puede leer que:

Actualmente, nuestro estado cuenta con la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación, una herramienta indispensable para poder prevenir y atender los diversos casos de discriminación que se presentan en la población guanajuatense.

Sin embargo, el contar con una ley no necesariamente implica la contención o desaparición de su objeto de materia, mucho menos si no se incluye la presencia de representantes de los grupos sociales en situación de vulnerabilidad.

La Ley en mención, no aborda directamente la participación de integrantes de la comunidad de la Diversidad Sexual y de Género en el Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

En su artículo 16, en ni una de sus once fracciones se hace mención alguna a la participación e integración de un representante o integrante de dicha comunidad.

Vale hacer mención que, en el ámbito jurídico, la discriminación ocurre cuando hay una conducta que demuestre distinción, exclusión o restricción, a causa de alguna característica propia de la persona, y que el efecto de dicha conducta tenga como consecuencia anular o impedir el ejercicio de un derecho. Lamentablemente, los efectos generales y ampliados de la discriminación siempre son negativos y sus consecuencias son la exclusión, el aislamiento, la negación y distintas formas y grados de violencia.

No se puede tener una ley que excluya, por omisión o por acción a un grupo social con alto grado de vulnerabilidad. El antídoto contra las prácticas discriminatorias es la inclusión en todos los ámbitos: moral, legal, social, cultural, político y económico también.

Un grupo de personas históricamente discriminado en el país -y en especial en Guanajuato- ha sido la población LGBTQ+. Ser parte de la comunidad LGBTQ+ ha representado un peligro latente para quienes así se auto identifican en Guanajuato.

'Visible', plataforma en línea que permite realizar reportes de incidentes de violencia y discriminación cometidos hacia las personas de la comunidad LGTTTIQ+ en México, reporta que desde el año 2020 al año 2024 en Guanajuato se reportaron un total de 204 agresiones registradas en su plataforma a miembros de la comunidad LGTTTIQ+²⁷.

²⁷ <https://www.milenio.com/politica/comunidad/guanajuato-tiene-204-agresiones-a-personas-de-comunidad-lgbt-2020-2024>



Esto considerando solo aquellas en las que la víctima se atreve a denunciar los actos cometidos hacia su persona, agresiones que pueden ir desde las agresiones verbales, físicas, psicológicas y sexuales, en espacios públicos, espacios privados, redes sociales o medios de comunicación.

El rango de edad en la que se registran estos casos reportados ronda de entre los 12 años de edad a los 60 años de edad, sumado a que dentro de las principales personas agresoras destacan los compañeros de escuela, trabajo, miembros de la familia y jefes laborales, quienes son presuntos culpables de cometer hechos como hostigamiento, violencia verbal, física, psicológica y en los más graves de los casos asesinato²⁸.

Para hacer frente, combatir y erradicar la discriminación de cualquiera índole es necesario que los poderes públicos del Estado, los ayuntamientos, las dependencias y entidades, así como los organismos autónomos, en el ámbito de sus competencias, estén obligados a capacitar a su personal y procurar, fomentar e impulsar la capacitación de toda la población en materia de derechos humanos, igualdad, no discriminación y eliminación de todo tipo de estereotipos, prejuicios y estigmas.

Hacer visible la discriminación es imprescindible para comprenderla y modificarla.

*Por lo anterior, se propone adicionar una fracción XXXV al artículo 8 de la **Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato** con el objetivo de que se agregue a dicho artículo la prohibición como conducta discriminatoria el:*

Impedir, negar, restringir o condicionar el acceso de las personas por su preferencia sexual o de género a los establecimientos público.

*Al mismo tiempo, se propone adicionar una **Fracción IV bis** y una **Fracción XII** al artículo 16*

*En lo que respecta a la fracción **IV bis** se sugiere agregar al **Subsecretario de la Diversidad e Inclusión Social del estado** como integrante del Consejo.*

...

De conformidad con el artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, de ser aprobada la presente reforma tendrá los siguientes impactos:

- **Jurídico:** Se modifica la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato: se adiciona una fracción XXXV al artículo 8 y, se adiciona una fracción IV bis al artículo 16.
- **Administrativo:** No se tiene impacto administrativo.

²⁸ Ibid



• **Presupuestario:** No se tiene impacto presupuestario.

• **Social:** se incluye la representación de integrantes de la comunidad de la diversidad sexual y de género mediante la presencia de la Subsecretaría de la Diversidad y la Inclusión Social en el Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

Metodología acordada para el estudio y dictamen de la iniciativa.

El 15 de mayo de 2025 se acordó por unanimidad la siguiente metodología para el estudio y dictamen de la iniciativa:

a) Solicitar opinión a:

- Presidencia del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.
- Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Secretaría de Derechos Humanos.
- Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género.
- Consejería Jurídica del Ejecutivo.

Señalando como fecha para la remisión de la opinión, el 13 de junio de 2025.

b) Subir la iniciativa al portal del Congreso del Estado para consulta y participación ciudadana. La cual estará disponible hasta el 13 de junio de 2025.

c) Solicitar al Instituto de Investigaciones Legislativas su opinión de la iniciativa. Señalando como plazo para la remisión de la opinión, el 13 de junio de 2025.

d) Elaboración de un documento que concentre las observaciones que se hayan formulado a la iniciativa. Tarea que estará a cargo de la secretaría técnica.

e) Integrar un grupo de trabajo con:

- Diputadas y diputados que deseen sumarse.
- Un representante de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato.
- Un representante de la Secretaría de Derechos Humanos.
- Un representante de la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género.
- Un representante de la Consejería Jurídica del Ejecutivo.
- Un representante del Instituto de Investigaciones Legislativas.
- Asesores y asesoras de la Comisión.
- Secretaría técnica.

f) Análisis, acuerdos, discusión y aprobación del dictamen.



Cumplimiento de las acciones acordadas para el estudio y dictamen de la iniciativa.

En el proceso de consulta, la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato compartió su opinión de la iniciativa.

En el marco de la promoción de la participación e inclusión ciudadana en el proceso legislativo se creó un micrositio en la página del Congreso, invitando a enviar comentarios a la iniciativa. No se recibieron comentarios.

En atención a la petición de la Comisión, el Instituto de Investigaciones Legislativas remitió opinión de la iniciativa.

El 22 de agosto de 2025 la secretaría técnica entregó el documento que concentró las observaciones formuladas a la iniciativa.

Conforme al acuerdo de la Comisión, la reunión del grupo de trabajo tuvo verificativo el 17 de septiembre de 2025. Se contó con la participación del maestro Agustín Eugenio Martínez Elías, de la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato; del maestro Francisco Javier Murillo Domínguez y del licenciado Leonardo de Jesús Becerra Bernardino, de la Secretaría de Derechos Humanos y de la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género; del maestro Vicente Vázquez Bustos y de la licenciada Abril Villegas, ambos de la Consejería Jurídica del Ejecutivo; de la licenciada Alma Paola Domínguez Virgen y del licenciado Arturo Emmanuel Villafaña Ramírez, los dos del Instituto de Investigaciones Legislativas. Así como de la secretaría técnica y asesores y asesoras de la Comisión.

Opiniones compartidas.

A continuación, transcribimos las propuestas y comentarios que se recibieron.



La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato señaló que:

• **Análisis**

Cuando se habla de diversidad sexual se hace referencia a las diferentes formas de expresar la afectividad, el erotismo, el deseo y las prácticas amorosas, así como de asumir identidades y preferencias que no se limitan a lo que conocemos como heterosexualidad o a las relaciones de pareja entre hombres y mujeres, es decir, se refiere al universo de posibilidades de asumir y vivir la sexualidad²⁹.

Al respecto, los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta³⁰) señalan que:

La orientación sexual se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.

La identidad de género se refiere a la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo (que podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida) y otras expresiones de género, incluyendo la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Asimismo, en la Opinión Consultiva número 24/17³¹, solicitada por la República de Costa Rica a la Corte Interamericana de Derechos Humanos,

78. [...] la Corte Interamericana deja establecido que la orientación sexual y la identidad de género, así como la expresión de género son categorías protegidas por la Convención. Por ello está proscrita por la Convención cualquier norma, acto o práctica discriminatoria basada en la orientación sexual, identidad de género o expresión de género de la persona. En consecuencia, ninguna norma, decisión o práctica de derecho interno, sea por parte de autoridades estatales o por particulares, pueden disminuir o restringir, de modo alguno, los derechos de una persona a partir de su orientación sexual, su identidad de género y/o su expresión de género.

Por su parte, la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación al resolver el amparo directo en revisión 695/2023³², señaló:

²⁹ CONAPRED. Guía para la acción pública contra la homofobia. 2012. Pág. 13 del documento en PDF. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2022/07/ContralaHomofobia_2012_Ax.pdf

³⁰ Véase: https://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2016/08/principles_sp.pdf

³¹ Vid. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_24_esp.pdf

³² Consultable en: <https://www2.scjn.gob.mx/ConsultasTematica/Detalle/318774>



49. En un principio, se empleaba el término "preferencia sexual" de las personas para referirse a lo que hoy se entiende como la atracción emocional, afectiva y/o sexual hacia otras personas o hacia nada; incluso, el artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos utiliza este concepto y lo considera expresamente como una categoría sospechosa para efectos del principio de igualdad y no discriminación.

50. No obstante, esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación pone especial énfasis en que los términos "orientación sexual" y "preferencia sexual" no deben tomarse como sinónimos ni emplearse indistintamente para referirse a la atracción emocional o sexual que las personas pueden tener o no; esto, porque no se refieren a lo mismo y porque lleva una carga que ha justificado tratos inhumanos a las personas con una orientación sexual diversa.

51. Por lo que hace al contenido de cada término, debe decirse que las preferencias sexuales se relacionan con una gama amplia de actividades y prácticas sexuales cotidianas como comportamientos, deseos o fantasías sexuales, incluso deplorables como la pedofilia; en cambio, la orientación sexual se refiere a la atracción erótica y afectiva de las personas. Así, la orientación sexual no es una actividad o práctica que pueda escogerse ni cambiar.

52. En cuanto a la segunda razón, el hecho de usar el término "preferencia" implica una elección, de forma que se ha argumentado que la atracción erótico-afectiva se elige; y, en consecuencia, al ser una cuestión de elección, entonces sería susceptible de modificarse. En este punto se sustentan las "terapias de conversión" las cuales se han considerado como actos de tortura.

53. En efecto, las "terapias de conversión" se refieren a intervenciones diversas que parten de la premisa que la orientación sexual, la identidad y la expresión de género de las personas pueden y deben cambiarse o reprimirse cuando no se ajustan a lo que en determinado momento y situación que "norma"; de esa forma, se busca "convertir" a las personas no heterosexuales en heterosexuales y a las transgénero o de género diverso en cisgénero.

55. Esta Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación recalca que deben distinguirse los conceptos mencionados y por ningún motivo usarlos como sinónimos, sustitutos o cualquier similar, independientemente de que el propio artículo constitucional prevea dicho término.

Finalmente, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos³³, ha destacado que:

La expresión de sexualidades e identidades no normativas con frecuencia se considera en sí misma "sospechosa", "peligrosa para la sociedad", o "amenazante contra el orden social y la moral pública" y suele ser fuente de gran ansiedad social. De esta manera, la femineidad en quienes son percibidos como hombres, la masculinidad en quienes son percibidos como mujeres, o bien la ambigüedad en la expresión de género, es ridiculizada, rechazada y castigada socialmente. En otras palabras, las personas que no se adecúan a los patrones establecidos social y culturalmente sobre cómo se supone que "debe presentarse" o "comportarse" un hombre o una mujer sufren discriminación y violencia con base en su expresión de género. La raíz de esos preceptos suele tener componentes sexistas y estar vinculados con el rol que se atribuye, espera y exige a cada género del binario.

³³ Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales, párrafo 55. Disponible en: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>



...

El Instituto de Investigaciones Legislativas señaló que:

...

d) Conclusiones

Como se expuso en el presente estudio las propuestas de reforma a la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato se fundamentan en el mandato constitucional federal del artículo primero y su correlato en la Constitución local, los cuales prohíben toda forma de discriminación y obligan a las autoridades a adoptar medidas efectivas para garantizar la igualdad sustantiva, sin embargo, la primera de ellas sobre la adición de tipos de discriminación dirigidas específicamente a la población LGBTTTIQ+ , se documenta que ya existe legislación vigente en la materia propuesta, sobre la prohibición de actos discriminatorios que vulneren el acceso a establecimientos públicos, incluyendo aquellos basados en la orientación sexual.

En cuanto a la integración del Consejo Estatal para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación, si bien la propuesta inicial plantea la incorporación del “El Subsecretario de la Diversidad e Inclusión Social del estado”, se destaca en el estudio exploratorio que no se encontró dicha figura administrativa en la normatividad del Ejecutivo del Estado, sin embargo, es importante señalar que existe la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género, dependiente de la Secretaría de Derechos Humanos.

En este sentido, el análisis funcional y jerárquico de la estructura administrativa estatal sugiere que resulta más conveniente que el representante ante el Consejo sea la persona titular de la Secretaría de Derechos Humanos, debido a que la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género se encuentra adscrita a dicha Secretaría. La representación del titular garantiza mayor capacidad de decisión, coordinación interinstitucional y alineación con la estructura de alto nivel en materia de derechos humanos.

Por tanto, se pone a consideración de la Comisión que la inclusión sea de la persona titular de la Secretaría de Derechos Humanos como integrante del Consejo Estatal, asegurando así una representación institucional sólida, coherente y funcional, que permita articular de manera más efectiva las políticas públicas de igualdad y no discriminación.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se pone a consideración de la Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables la información vertida en el presente documento, de modo que sea de utilidad para el estudio y dictamen de la iniciativa referida.



La Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato y el Instituto de Investigaciones Legislativas presentaron además comentarios al articulado de la iniciativa.

Durante la reunión del grupo de trabajo, se expuso la opinión consolidada de la Secretaría de Derechos Humanos y de la Consejería Jurídica del Ejecutivo, de la que retomamos lo siguiente:

VI. Comentarios generales.

*La iniciativa se considera **viable** ya que busca fortalecer la normativa en materia de derechos de las personas de la diversidad sexual, enmarcada en los principios de igualdad, no discriminación y respeto a los derechos humanos, consagrados tanto en instrumentos internacionales como en la Constitución. No obstante, se estima necesario se tomen en cuenta algunas consideraciones particulares a fin de que corresponda a las necesidades de la población destinataria.*

En torno a la iniciativa de adicionar una fracción XXXV al artículo 8, se considera que al establecer la prohibición de impedir, negar, restringir o condicionar, constituye una medida normativa específica que refuerza el principio de no discriminación y el derecho al acceso igualitario a bienes y servicios públicos. Esta disposición no solo armoniza con los objetivos de la legislación local, sino que también se sustenta en los principios de progresividad y universalidad de los derechos humanos, conforme a lo dispuesto en el Artículo 1 de la Constitución General de la República y a los diferentes cuerpos normativos que comprenden el marco internacional aplicable.

No obstante, se observa el uso del término «preferencias sexuales», lo que resulta inadecuado e impreciso desde una perspectiva de derechos humanos, toda vez que, según la definición de la Real Academia Española, «preferencia» se refiere a la elección de alguien o algo entre varias personas o cosas, lo que implica una connotación de decisión voluntaria que no refleja la naturaleza inherente e intrínseca de la orientación sexual y la identidad de género.

En ese sentido, se sugiere utilizar el término orientación sexual, en consonancia con lo resuelto por la otrora Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el amparo directo en revisión 695/2023, en dónde estableció que la orientación sexual se encuentra vinculada al concepto de libertad y la posibilidad de toda persona de autodeterminarse y elegir libremente las circunstancias que le dan sentido a su existencia, conforme a sus propias opciones y convicciones.



Lo anterior, también se encuentran alineados con los estándares internacionales de derechos humanos, como los Principios de Yogyakarta y con el marco normativo que protege a las poblaciones de la diversidad sexual y de género, reflejando con mayor precisión su realidad, promoviendo la no discriminación y evitando interpretaciones que menoscaben su dignidad o derechos. En tal tenor, y si existe coincidencia en la viabilidad de la presente observación, se advierte la necesidad de realizar ajustes a todo el contenido de la Ley a efecto de utilizar el término «orientación sexual», a fin de garantizar un lenguaje inclusivo, preciso y alineado con la progresividad de los derechos humanos y los distintos marcos conceptuales internacionales mismo que tendría un significativo impacto en la protección de dichas poblaciones.

Se considera fundamental hacer una precisión respecto a la propuesta de adición de la fracción IV Bis al artículo 16 de la Ley, pues conforme al artículo 3, fracción IV del Reglamento Interior de la Secretaría de Derechos Humanos la nomenclatura que corresponde a la estructura administrativa es: Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género; no así la señalada en la iniciativa como: «Subsecretaría de la Diversidad e Inclusión Social», lo anterior, para las adecuaciones legislativas pertinentes, no siendo así para la presente iniciativa que nos ocupa. Es importante resaltar que actualmente existe una discrepancia entre el mencionado Reglamento y los artículos 25 y 26 de la Ley de las Personas de la Diversidad Sexual y de Género del Estado de Guanajuato y sus Municipios, ya que esta última establece que «la Secretaría de Gobierno contará con una unidad responsable de la ejecución, promoción e impulso de las acciones en materia de diversidad sexual y de género, cuyo titular tendrá el nivel de director general y deberá ser una persona de la diversidad sexual y de género con experiencia en la defensa de los derechos humanos en esta materia». En ese sentido, se advierte que para evitar que tanto la ciudadanía como los diferentes órdenes de gobierno suframos de ambigüedad para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones normativas, se recomienda homologar la denominación de la unidad administrativa en ambos ordenamientos, utilizando la nomenclatura «Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género» en la Ley.

VII. Comentario final.

En ejercicio de la libertad de configuración normativa con la que cuenta el legislador, corresponde a esa Soberanía definir las medidas legislativas pertinentes, por lo que los argumentos expuestos en la presente opinión se ponen a consideración de esta Comisión, esperando que contribuyan en sus trabajos de estudio y dictaminación.

CONSIDERACIONES DE LA COMISIÓN.

Nuestra ley orgánica señala —en el artículo 79— que las comisiones legislativas tienen por objeto la elaboración de dictámenes, opiniones o resoluciones de los asuntos que son competencia del Congreso del Estado.



Esta comisión legislativa tiene competencia para el conocimiento y dictamen de los asuntos que se refieran a *las iniciativas de ley o modificaciones, relacionadas con legislación en materia de derechos humanos y atención a grupos vulnerables* (artículo 109 —fracción I— de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato).

Con fundamento en la fracción I del entonces vigente artículo 106, hoy artículo 109 fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado de Guanajuato, se turnaron a esta Comisión legislativa las iniciativas.

Por pretender estas iniciativas adicionar la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, aprobamos por unanimidad dictaminarlas de manera conjunta, y en sentido positivo.

En primer término, nos referimos a la **iniciativa que propone adicionar una fracción al artículo 8 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato (ELD 165/LXVI-I).**

Esta iniciativa tiene como propósito incluir como una conducta discriminatoria el condicionar, limitar o restringir las oportunidades de permanencia o ascenso en el empleo por razones de embarazo, maternidad y lactancia.

Las instancias consultadas coincidieron en la necesidad de erradicar las conductas discriminatorias por maternidad, embarazo o lactancia, pues ello trastoca no solo los derechos laborales, sino el núcleo esencial de la integridad moral o de la dignidad.

Y se propuso ajustar la numeración de la propuesta normativa, a fin de no derogar disposiciones vigentes.



Por parte del Instituto de Investigaciones Legislativas se apuntó que la iniciativa resultaba pertinente y congruente con el marco constitucional y convencional en materia de derechos humanos.

Así, quienes integramos esta comisión dictaminadora nos pronunciamos a favor de la propuesta contenida en la iniciativa, pues la misma representa una medida que contribuye a que las mujeres puedan ejercer de manera plena sus derechos. Por lo que sólo hicimos ajustes de técnica legislativa.

Enseguida, abordamos el análisis de la **iniciativa que propone la adición de una fracción XXXV al artículo 8 y una fracción IV bis al artículo 16 de la Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato (ELD 182/LXVI-I).**

Esta iniciativa tiene como propósito incluir como una conducta discriminatoria el *impedir, negar, restringir o condicionar el acceso de las personas por su preferencia sexual o de género a los establecimientos públicos*. E incluir al *Subsecretario de la Diversidad e Inclusión Social del estado* como integrante del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato.

Tanto la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato, como el Instituto de Investigaciones Legislativas y la Consejería Jurídica del Ejecutivo —en la opinión consolidada con la Secretaría de Derechos Humanos—, aportaron elementos para sustentar su opinión de no emplear el término *preferencia sexual o de género*.

A su vez, el Instituto de Investigaciones Legislativas señaló que la propuesta normativa se fundamenta en el mandato constitucional que prohíbe toda forma de discriminación y obliga a las autoridades a adoptar medidas efectivas para garantizar la igualdad sustantiva.



Y respecto de la propuesta para que el Subsecretario de la Diversidad e Inclusión Social (sic) sea parte del Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, se pronunció por hacer, en su caso, los ajustes en la denominación.

Pero, en todo caso, indicó que sería más conveniente que el representante ante el Consejo fuera la persona titular de la Secretaría de Derechos Humanos, debido a que la Subsecretaría de la Diversidad Sexual y de Género se encuentra adscrita a dicha Secretaría. Aunado a que, la representación del titular garantiza mayor capacidad de decisión, coordinación interinstitucional y alineación con la estructura de alto nivel en materia de derechos humanos.

Sobre esta propuesta, y tras el análisis de los comentarios compartidos, acordamos sustituir la expresión *preferencia sexual o de género*, por la de *orientación sexual o identidad de género*.

Asimismo, acordamos incluir la representación de la Secretaría de Derechos Humanos en el Consejo para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato, a través de su titular.

En mérito de lo expuesto, sometemos a consideración de la Asamblea, la aprobación del siguiente:



DECRETO

Artículo Único. Se **adicionan** las fracciones XXXIII quinquies y XXXIII sexies al artículo 8; y la fracción IV bis al artículo 16, todos ellos de la **Ley para Prevenir, Atender y Erradicar la Discriminación en el Estado de Guanajuato**, para quedar como sigue:

«Prohibición y conductas...

Artículo 8. Queda prohibida toda...

Se presume que...

I. a XXXIII quater. ...

XXXIII quinquies. Condicionar, limitar o restringir las oportunidades de permanencia o ascenso al empleo, por razones de embarazo, maternidad y lactancia;

XXXIII sexies. Impedir, negar, restringir o condicionar el acceso de las personas por su orientación sexual o identidad de género a los establecimientos públicos; y

XXXIV. Incurrir en cualquier...

Integrantes del...

Artículo 16. El Consejo estará...

I. a IV. ...



IV bis. La persona titular de la Secretaría de Derechos Humanos;

V. a XI. ...

Cuando la persona...

Los integrantes a...

Por cada integrante...»

TRANSITORIO

Inicio de vigencia

Artículo Único. El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Guanajuato.

Guanajuato, Gto., 5 de noviembre de 2025
La Comisión de Derechos Humanos y Atención a Grupos Vulnerables

Diputada Plásida Calzada Velázquez
Presidenta

Diputado Jesús Hernández Hernández
Secretario

Diputada Ana María Esquivel Arrona
vocal

Diputada Miriam Reyes Carmona
Vocal

Diputado José Salvador Tovar Vargas
Vocal

ESTA HOJA DE FIRMAS CORRESPONDE AL DICTAMEN QUE LA COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS Y ATENCIÓN A GRUPOS VULNERABLES PRESENTA AL PLENO DEL CONGRESO, DE 2 INICIATIVAS QUE PROPONEN LA ADICIÓN DE DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY PARA PREVENIR, ATENDER Y ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL ESTADO DE GUANAJUATO, IDENTIFICADAS CON LOS NÚMEROS DE EXPEDIENTE: ELD 165/LXVI-I Y ELD 182/LXVI-I.