



Toda información contenida se encuentra clasificada conforme a lo previsto en los artículos 24, fracción VI, 100, 104 y 113 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y lo dispuesto en los Lineamientos Generales para la Clasificación y Desclasificación de la información de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Gubernamental, emitidos por el Pleno del Instituto Federal de Acceso a la Información Pública, publicados en el D.O.F. el 18 de agosto de 2003.

PEDRO NAVARRO LAFLIN, Oficial Mayor, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 1º y 123, Apartado B, fracción XI, inciso c), de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 7 y 10, fracción II, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República; 1, 3, inciso B, y 18, fracción I, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, en coordinación y con la participación de **SARA IRENE HERRERÍAS GUERRA**, Subprocuradora de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad, en términos de lo previsto en los artículos 7 y 10, fracción I, de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República; 1, 3, inciso A, fracción V, y 14, fracción III, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, y

CONSIDERANDO

Que los derechos asociados a la maternidad y a la igualdad en el trabajo son una de las principales preocupaciones en materia de protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres, ya que, históricamente, los procesos asociados a la maternidad han sido motivo para exacerbar las discriminaciones y las desigualdades estructurales que han padecido en la esfera laboral; razón por la cual, se considera que durante las etapas de embarazo, puerperio y/o lactancia las mujeres requieren de protección y tratamiento especial, no sólo por aspectos relacionados con su salud y la del producto del embarazo, sino para que puedan gozar y ejercer de forma efectiva sus derechos humanos.

Que, respecto de estos derechos, con la adhesión del Estado mexicano a instrumentos como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), se establece en el ámbito internacional el compromiso de promoverlos, protegerlos, respetarlos y garantizarlos.

Que, en dicho instrumento, se determinan específicamente las obligaciones de los Estados miembros para tomar medidas que garanticen la protección efectiva de las mujeres contra todo acto de discriminación, abstenerse de incurrir en cualquier práctica



discriminatoria en contra de ellas, y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación¹.

Que la CEDAW, igualmente, enfatiza la necesidad de eliminar la discriminación contra las mujeres en el empleo (incluida la que tiene como fundamento la maternidad), a fin de asegurarles los mismos derechos que los hombres; proteger su salud, sin menoscabo de la salud reproductiva; y, protegerles durante el embarazo y postparto.

Que en lo que toca a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará), tan relevante como la CEDAW, por su contenido y obligatoriedad, se establece la obligación para los Estados a efecto de que generen una política pública que contemple el derecho a una vida libre de violencia que, a su vez, contenga el derecho a ser libre de toda discriminación.

Que, en esa Convención (Belem do Pará), asimismo, se incluyen los mandatos de aplicar medidas para fomentar el conocimiento y la observancia del derecho a una vida libre de violencia, para que se respeten y protejan los derechos humanos de las mujeres; así como para tomar en cuenta la especial situación de vulnerabilidad de las mujeres que son objeto de violencia cuando están embarazadas.

Que en nuestro país, todos estos mandatos (así como, cualquier otro derivado de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos), a través del principio de convencionalidad, se incorporan a nuestro régimen jurídico, en el nivel constitucional, a partir de la reforma realizada en nuestra Carta Magna, en 2011, por la que se establece que las normas relativas a los derechos humanos serán interpretadas de conformidad con los tratados internacionales de la materia, favoreciendo en todo momento la protección más amplia a las personas.

Que tanto en el texto constitucional como en un amplio marco normativo y programático (en el que se encuentra la Ley General de Salud, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, entre otras) se han tutelado ampliamente los derechos humanos de las mujeres en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, cuyo pleno ejercicio incide no sólo en beneficio de ellas, sino también sobre los derechos de sus hijos e hijas.

Que la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia señala que la Federación, en el ámbito de sus respectivas competencias, expedirá las normas legales

¹ Cfr. Artículos 2, 4, 11 y 14 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Consultada en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm> el 15 de mayo de 2018.



y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

Que es obligación de la Federación tomar medidas para prevenir y atender los tipos y modalidades de violencia que señala esta misma Ley, entre ellos la violencia laboral, que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad y seguridad de la víctima, entre otros aspectos, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad; y a la violencia institucional consistente en los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

Que la publicación de este instrumento responde al compromiso de la Procuraduría General de la República de cumplir la recomendación 22/2017 emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, sobre las afectaciones que servidores públicos y servidoras públicas ocasionaron en agravio de una mujer, en detrimento de sus derechos humanos relacionados con la maternidad, la igualdad y la no discriminación laboral, la vida libre de violencia y la seguridad jurídica, en modalidad de procuración.

Que en dicha recomendación, aceptada por la Procuraduría General de la República en sus términos, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos solicitó, entre otros aspectos, la emisión de “un protocolo de actuación, en el que se indiquen las directrices a las que deberá acogerse el personal directivo de la PGR, para el tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo, a fin de garantizar la salvaguarda de su integridad física, emocional, psíquica y laboral durante el periodo de gestación y puerperio”².

Que en concordancia con dichos instrumentos internacionales, las presentes “Directrices Institucionales Respecto del Tratamiento de las Mujeres Trabajadoras que se Encuentran en Estado de Embarazo, Puerperio y Lactancia” tienen el fin homologar y ordenar los criterios que aplica el personal de la Procuraduría General de la República, particularmente el que se encuentra en puestos de mando, el que tiene personal de cualquier nivel a su cargo o que es responsable del manejo de recursos humanos; en el tratamiento de las mujeres trabajadoras que se encuentran en periodo de embarazo, puerperio o lactancia; a fin de que éstas puedan gozar y ejercer plenamente los derechos que les garantizan los instrumentos internacionales y nacionales.

² Punto segundo recomendatorio, *Recomendación No. 22/2017*, Comisión Nacional de los Derechos Humanos, México, 2017.



Que las presentes Directrices tienen la intención de proteger los derechos humanos de aquellas mujeres que, no teniendo una relación laboral de forma directa con la Procuraduría General de la República, prestan sus servicios³ o se encuentran en proceso de ingreso, estando en condición de embarazo o puerperio.

Que, de esta manera se contribuye al cumplimiento de los mandatos derivados de dichos instrumentos y de recomendaciones en materia de políticas institucionales con enfoque de derechos humanos, perspectiva de género y el principio del interés superior de la niñez⁴.

Que el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos dispone que todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad;

Que la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación con Perspectiva de Género 2016-2018 de la Procuraduría General de la República, en el Eje Institución con Perspectiva de Género, Estrategia IX dispone aplicar medidas que favorezcan la protección y el ejercicio de los derechos (laborales, a la salud y reproductivos) de las mujeres embarazadas, en periodo de puerperio, lactancia y con hijos menores, así como los derechos de sus hijos e hijas;

Que en términos del artículo 14, fracción I, del Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, el Oficial Mayor emitirá, en apego a las instrucciones del Procurador, las normas y políticas en las materias de su competencia, a las que deberán sujetarse las unidades administrativas y los órganos desconcentrados de la Institución;

Que conforme a lo previsto por el artículo 14, fracción III, la Subprocuradora de Derechos Humanos, Prevención del Delito y Servicios a la Comunidad participará, en coordinación con las unidades administrativas y órganos desconcentrados competentes de la Institución, en la formulación de anteproyectos de iniciativas de leyes, tratados internacionales, acuerdos interinstitucionales, decretos, reglamentos, y demás instrumentos normativos que se relacionen con los asuntos materia de su competencia, y

³ Sin que ello implique la sustitución de la relación contractual con el patrón o contratante.

⁴ Reformado DOF 07-04-2000, 12-10-2011. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Consultada en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_150917.pdf. Última consulta: 25 de mayo de 2018.



Que el Órgano Interno de Control de la Procuraduría General de la República ha otorgado su visto bueno a los Lineamientos para el Uso y Administración de las Salas de Lactancia en la Procuraduría General de la República, cumpliendo con los atributos de calidad regulatoria, por lo que la Secretaría de la Función Pública otorgó la homoclave PGR-NIA-NSA-RRHH-002, se tiene a bien expedir las presentes:

DIRECTRICES INSTITUCIONALES RESPECTO DEL TRATAMIENTO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS, QUE SE ENCUENTRAN EN ESTADO DE EMBARAZO, PUERPERIO Y LACTANCIA

I. MARCO JURÍDICO

1. Derecho Internacional de los Derechos Humanos

A) Sistema Universal

- Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948).
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ONU, 1966).
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1976).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979).
- Convención sobre los Derechos del Niño (ONU, 1989).
- C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1958).
- C102- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (OIT, 1952), Organización Internacional del Trabajo.
- C118- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social) (OIT, 1962).
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (ONU, 1967).
- Declaración y Plataforma de acción de Beijing (ONU, 1995).
- Observación General No. 28, Comité de los Derechos Humanos, Artículo 3 –La igualdad de derechos entre hombres y mujeres-, 68° período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev. 7 at 207 (ONU, 2000).
- Recomendación General No. 19, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 11° período de sesiones (ONU, 1992).
- Recomendación General No. 24, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 20° período de sesiones (ONU, 1999).



- R165- Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, (OIT, 1981).
- R191- Recomendación sobre la protección de maternidad (OIT, 2000).

B) Sistema Interamericano

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (OEA, 1948).
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” (OEA, 1981).
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (OEA, 1999).
- Caso del Penal Miguel Castro Castro vs. Perú, sentencia del 25 de noviembre de 2006.
- Caso Baena Ricardo y Otros vs. Panamá, sentencia del 2 de febrero de 2001.

2. Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma DOF27-08-2018).
- Código Penal Federal (última reforma DOF05-11-2018).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (última reforma DOF: 13-04-2018).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (última reforma DOF: 14-06-2018).
- Ley General de Responsabilidades Administrativas (DOF: 18-07-2016).
- Ley General de Salud (última reforma DOF: 12-07-2018).
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional (última reforma DOF 22-06-2018).
- Ley Federal del Trabajo (última reforma DOF 22-06-2018).
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (Última Reforma DOF 22-06-2018).
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (última reforma DOF 21-06-2018).
- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (última reforma DOF 18-07-2016).



- Reglamento de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (última reforma DOF 23-07-2012).
- Reglamento de la Ley General de Salud en Materia de Investigación para la Salud (última reforma DOF: 02/04/2014).
- Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad Social y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (DOF: 31-10-2016).
- Norma Oficial Mexicana NOM-007-SSA2-2016, Para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida (DOF: 07-04-2016).
- Programa Nacional de Procuración de Justicia, 2013-2018 (DOF: 16-12-2013).
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, 2013-2018 (DOF: 30-08-2013).

3. Jurisprudencia

- OFRECIMIENTO DE TRABAJO. AUN CUANDO SE CONSIDERE DE BUENA FE, NO DEBE TOMARSE EN CUENTA PARA LA DISTRIBUCIÓN DE LAS CARGAS PROBATORIAS CUANDO EL DESPIDO SE DA DURANTE EL PERIODO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, AL CONSTITUIR UN TEMA QUE OBLIGA A JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. Tesis 2ª./J.66/2017 (10ª.); Segunda Sala; S.J.F y su Gaceta; Libro 43, junio de 2017, Tomo II; pág. 1159; Jurisprudencia (laboral).
- DERECHO HUMANO A LA IGUALDAD ENTRE EL VARÓN Y LA MUJER. SU ALCANCE CONFORME A LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 4º. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS Y EN LOS TRATADOS INTERNACIONALES. Tesis 1a./J. 30/2017 (10ª.); Primera Sala; S.J.F y su Gaceta; Libro 41, abril de 2017, Tomo I; pág. 789; Jurisprudencia (constitucional).

4. Normativa de Consulta

- Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría General de la República.
- Manual de Organización General de la Procuraduría General de la República (DOF: 25-01-2016). (Capítulo IX, Descripción de Funciones de las Unidades Administrativas, Apartado A) Conforme al Reglamento de la Ley Orgánica de la



Procuraduría General de la República, Dirección General de Recursos Humanos y Organización).

- Manual de Trámites para el Otorgamiento de las Prestaciones del Personal de la Procuraduría General de la República (Normateca adjetiva: 07-11-12).
- Código de Conducta de la Procuraduría General de la República (DOF: 11-03-2016).
- Política de Igualdad Laboral y No Discriminación con Perspectiva de Género, 2016-2018 (Normateca adjetiva: 26-08-16).

II. GLOSARIO

Para los efectos de las presentes Directrices, se entenderá por:

Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas, en el lugar de trabajo, que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular para garantizar y salvaguardar la integridad física, psíquica y moral de las mujeres trabajadoras y no trabajadoras en estado de embarazo, puerperio o lactancia.

Análisis de riesgo particular: Valoración que se llevará a cabo considerando de manera conjunta: las condiciones del embarazo de la mujer determinadas por personal médico competente, las actividades que la mujer desempeña y su relación contractual, las características de su entorno laboral, y los recursos y medios institucionales, con el fin de tomar las medidas que sean adecuadas para proteger y evitar la exposición de la mujer a riesgos de trabajo que pudieran afectar su salud e integridad, o la del producto del embarazo.

Atención prenatal: Contactos, entrevistas o visitas programadas de la mujer embarazada con personal de salud, a efecto de vigilar la evolución del embarazo y obtener una adecuada preparación para el nacimiento, el puerperio y el manejo de la persona recién nacida.

Constancia médica: Documento que expide un facultativo de la salud, con especialidad en materia de ginecología, obstetricia, perinatología o especialidad afín, que acredita el estado de salud de la mujer paciente o de su recién nacido.

Embarazo: Es el período comprendido desde la implantación del producto de la concepción en el endometrio (tejido que cubre la cavidad del útero), hasta el nacimiento o aborto.



Embarazo de alto riesgo: Aquel en el cual se tiene la probabilidad o certeza de poder presentar alguna complicación en la salud de la madre, el feto o el recién nacido, de acuerdo con la evaluación médica correspondiente.

Lactancia: Es un fenómeno fisiológico de la mujer en el cual ocurre la secreción láctea a partir de la expulsión o extracción del producto del embarazo; alimentación de un/a menor de edad lactante con leche materna, como alimento exclusivo o complementario.

Licencia médica: Documento médico legal de carácter público que expide el personal médico tratante a favor del trabajador o trabajadora en las unidades médicas del ISSSTE, mediante el uso de los formatos oficiales, en los que se certifica el estado de incapacidad por alguna clase de enfermedad, padecimiento o tratamiento, que implica la ausencia temporal de sus actividades.

Producto del embarazo: Se refiere al embrión (hasta las 8 semanas de desarrollo) y al feto (después de 8 semanas de la fecundación, hasta el aborto o el nacimiento).

Licencia de maternidad: Descanso con goce de sueldo que se otorga a las trabajadoras por un periodo de noventa días naturales, aproximadamente seis semanas antes del parto y seis semanas posteriores.

Trabajadoras: Todas las servidoras públicas que se encuentran en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, y que cuentan con un nombramiento de base o confianza, o que se desempeñan como Agente del Ministerio Público Federal, Agente de la Policía Federal Ministerial o personal pericial, en la Procuraduría General de la República y en sus Órganos desconcentrados.

Prestadoras de servicios por honorarios: Aquellas mujeres en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, que celebraron un contrato de naturaleza civil por honorarios con la Procuraduría General de la República, y que con motivo de la prestación de sus servicios pudieran encontrarse en las instalaciones de la institución.

Mujeres no trabajadoras: Se refiere exclusivamente a aquellas en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia que se encuentran participando en procesos de selección o reclutamiento para su ingreso a la Procuraduría General de la República, y las que desarrollan actividades laborales en las instalaciones de esta, sin que exista una relación contractual con la institución (como servicio social, Policía Bancaria e Industrial o personal de limpieza).

Procuraduría: La Procuraduría General de la República y sus Órganos desconcentrados.



Puerperio: Es el período que se inicia con la expulsión o extracción del feto, hasta lograr la involución de los cambios gestacionales, con una duración aproximada de 42 días.

Nacimiento: Expulsión o extracción completa del producto del embarazo que ha cumplido 22 o más semanas de gestación.

III. OBJETIVOS

- Establecer las Directrices institucionales que deberá seguir el personal de la Procuraduría, particularmente el personal directivo y de recursos humanos, para que en el ámbito de sus atribuciones contribuyan a garantizar la salvaguarda de la integridad física, psíquica y moral de las trabajadoras, las prestadoras de servicios por honorarios, y las no trabajadoras en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, así como del producto del embarazo de éstas; con estricto apego a los derechos humanos de las mujeres y el interés superior de la infancia, reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales suscritos por el Estado mexicano en la materia.
- Prevenir conductas que pudieran constituir manifestaciones de violencia laboral o institucional motivadas por el estado de embarazo, puerperio y/o lactancia de las mujeres señaladas en este instrumento; con el fin de proteger su derecho a una vida libre de violencia.

IV. ALCANCE

Las presentes directrices son de observancia obligatoria para el personal relacionado con la gestión y el manejo de recursos humanos, el personal directivo o el que, sin importar su nivel de mando, tenga bajo su responsabilidad a trabajadoras, prestadoras de servicios por honorarios y no trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo, puerperio o lactancia, a las que hacen mención estas Directrices.

En todos los casos en que las disposiciones de estas Directrices pudieran diferir respecto de las señaladas en algún lineamiento de la misma condición administrativa precedente, desde la perspectiva de género y el principio de protección integral de la infancia, se aplicará el instrumento más favorable a los derechos humanos de la trabajadora o no trabajadora.

V. POLÍTICAS DE OPERACIÓN

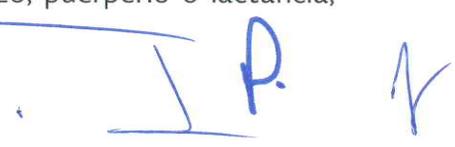
- 1.** Las servidoras y los servidores públicos responsables de aplicar estas Directrices deberán guiar sus actuaciones y decisiones en el enfoque de derechos humanos, y la perspectiva de género.
Para efectos de las presentes Directrices, la perspectiva de género se refiere a la aplicación de un tratamiento diferenciado a quienes se encuentran en estado de embarazo, puerperio o lactancia, acorde con las implicaciones fisiológicas, de salud y de género que conllevan estos estados; con el fin de garantizar la igualdad de las mujeres en el ámbito laboral, así como para proteger y asegurar el goce y el ejercicio de sus derechos humanos.

- 2.** El interés superior de la niñez deberá guiar la actuación y las decisiones de quienes deben aplicar estas Directrices. Cuando se tome una decisión sobre las trabajadoras (cualquiera que sea su tipo de contratación) y no trabajadoras que de manera directa o indirecta pueda afectar a menores de edad lactantes, se deberán ponderar las posibles repercusiones de la decisión y verificar que no se afecten los derechos humanos de las mujeres, así como de sus hijas e hijos.

- 3.** La aplicación de estas Directrices se llevará a cabo desde un enfoque interseccional. En el marco de este instrumento, dicho enfoque se refiere al tratamiento que deben tener las mujeres en las que se enfocan las Directrices, considerando que éstas ya reúnen dos motivos prohibidos de discriminación: sexo y embarazo.
Si a estos motivos prohibidos se suma algún otro derivado de las características de la mujer (como la edad, la orientación sexual, la identidad de género, el origen étnico o racial, la discapacidad, la nacionalidad, entre otros) se deberá tener especial cuidado y tomar cualquiera de las medidas específicas que se requieran para evitar que sufran discriminaciones múltiples o acumuladas; así como para proteger y garantizar sus derechos, de acuerdo con las particularidades del caso.

- 4.** Las medidas, cualesquiera que sean que se tomen en el marco de la aplicación de estas Directrices, que recaigan directamente en las trabajadoras, las prestadoras de servicios por honorarios y las no trabajadoras en estado de embarazo, puerperio o lactancia, deberán consensuarse con ellas.

- 5.** El personal que tenga a su cargo trabajadoras, prestadoras de servicios por honorarios y no trabajadoras en estado de embarazo, puerperio o lactancia,





particularmente el personal de mandos medio y superior, así como todo aquel encargado de la gestión de recursos humanos, tomará las medidas en el ámbito de su competencia para proteger los derechos humanos de aquellas, particularmente, los derechos a:

- a) No ser discriminada por razón de sexo o con motivo de su estado de embarazo, puerperio y/o lactancia;
- b) Disfrutar de una vida libre de violencia en el ámbito laboral;
- c) Contar con seguridad jurídica y acceso a la justicia;
- d) Que sea respetada su privacidad e intimidad;
- e) Recibir información sobre los derechos que le asisten con motivo de su estado de embarazo, puerperio y/o lactancia;
- f) Gozar de protección de la maternidad en el empleo;
- g) Tener la prerrogativa de que durante el embarazo no realicen trabajos que le exijan un esfuerzo físico que ponga en riesgo su salud o la del producto del embarazo;
- h) Tener descansos o reposos extraordinarios para la lactancia materna;
- i) Tener acceso a un lugar adecuado e higiénico que designe la Procuraduría para el amamantamiento o la extracción de leche, durante la lactancia;
- j) Gozar de protección a su salud, incluida la salud mental y emocional, y la del producto del embarazo, que de manera enunciativa pero no limitativa se refiere a recibir atención por parte de los servicios médicos de su respectivo esquema de seguridad social; así como, poder asistir a todas sus consultas médicas de seguimiento o de emergencia por algún evento de complicación o riesgo en su embarazo;
- k) No trabajar en labores insalubres o peligrosas, después de las diez de la noche o en horas extraordinarias a su jornada laboral;
- l) Contar con las facilidades para que se alimenten de manera nutritiva, suficiente y de calidad;
- m) Acceder a capacitación y actividades de fomento para la lactancia materna y amamantamiento, y
- n) Acceder y participar en los procesos de selección y convocatorias de ascensos, en las mismas condiciones que los hombres y las mujeres que no están en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia.



Así como los siguientes derechos aplicables específicamente a las trabajadoras en estado de embarazo, puerperio o lactancia:

- a) Gozar de licencia por maternidad, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubiera adquirido en razón de éste; así como, a que este periodo se prorrogue en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto, de conformidad con las leyes aplicables;
 - b) Contar con descansos o reposos que se le autoricen como licencias médicas y a recibir salario íntegro con motivo de éstas;
 - c) Tener seguridad social que cubra, entre otros aspectos, las enfermedades no profesionales y la maternidad, la asistencia obstétrica, el acceso a medicinas, las ayudas para la lactancia y el servicio de guarderías infantiles;
 - d) Regresar al puesto en que se desempeñaban;
 - e) Sumar a su antigüedad laboral los periodos pre y postnatales;
- 6.** Los derechos antes mencionados, constituyen un catálogo mínimo, por lo que este listado no limita o excluye otros derechos que les asistan, de conformidad con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales de los que el Estado mexicano es parte y otras normas aplicables. En lo que se refiere a las trabajadoras de base, gozarán además de los beneficios que se les reconocen en las Condiciones Generales de Trabajo de la Procuraduría.
- 7.** El personal de mandos medio y superior promoverá un ambiente de trabajo cordial, libre de violencias y discriminaciones de género. Particularmente, para efectos de estas Directrices, fomentará la solidaridad y el buen trato de quienes integran el área de trabajo, hacia las trabajadoras (cualquiera que sea su tipo de contratación) y las mujeres no trabajadoras, en estado de embarazo, puerperio y lactancia.
- 8.** Se deberá proteger la estabilidad en el empleo de las trabajadoras durante el periodo de embarazo y puerperio. La separación del cargo o la terminación del contrato laboral será justificable en los términos de la normativa aplicable.
- 9.** Las mujeres trabajadoras en estado de embarazo, puerperio o lactancia, no podrán ser objeto de actos que atenten contra su estabilidad y desarrollo laboral, con motivo de su estado; todo acto irregular por parte del jefe/jefa

J.P. r

inmediata, o superior jerárquico/a o de cualquier otra persona deberá ser puesto de conocimiento a las instancias de control interno de la institución.

VI. PRINCIPALES ROLES DE LOS PARTICIPANTES

Coordinación y/o Subdelegación Administrativa (de cada Unidad Administrativa, Delegación Estatal u Órgano Desconcentrado).- Recibir las notificaciones, oficios y licencias relacionadas con las trabajadoras y prestadoras de servicios por honorarios en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, a las que se refiere estas Directrices y remitirlas a la Dirección General Adjunta de Administración para su verificación y validación correspondiente.

Dirección General Adjunta de Administración (DGAA). Validar y autorizar las licencias y permisos que se remitan por conducto de la Coordinación o Subdelegación Administrativa de la Unidad, Órgano Desconcentrado o Delegación a la que se encuentre adscrita la trabajadora en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia.

De igual manera, en el ámbito de sus atribuciones podrán realizar las gestiones necesarias para que las mujeres en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, no trabajadoras, que prestan su servicio en esta Institución, lo hagan en condiciones de seguridad, para evitar riesgo a su condición de salud y/o la de su menor hijo/hija.

Dirección General Adjunta de Servicios al Personal (DGASP).- En el ámbito de sus atribuciones dar cumplimiento a los aspectos de estas Directrices que recaigan sobre las mujeres no trabajadoras que realizan su servicio social en la Procuraduría.

Dirección General del Servicio de Carrera (DGSC).- Llevar a cabo las gestiones necesarias ante el Consejo de Profesionalización, para procurar la continuidad de las mujeres no trabajadoras en estado de embarazo, puerperio y lactancia que se encuentren participando en procesos de selección; así como de las trabajadoras que participen en procesos de ascenso.

Jefe o jefa inmediata (o quien supervise de manera directa las labores de la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios en estado de embarazo, puerperio y lactancia).- Tomar las acciones necesarias para aplicar las medidas que establecen estas Directrices con el fin de proteger la salud e integridad de las mujeres en estado de embarazo, puerperio o lactancia, referidas en estas Directrices, que tenga bajo su mando o supervisión.

Superior jerárquico/a (del jefe o jefa inmediata y, por tanto, también de la trabajadora).- En acuerdo con el jefe o jefa inmediata, tomar las acciones de medidas

para la protección de la salud de las trabajadoras y prestadoras de servicios por honorarios en estado de embarazo, puerperio o lactancia que realicen actividades en su área de adscripción.

Tomar las acciones necesarias para que el personal bajo su mando o supervisión apliquen efectivamente las presentes Directrices.

Brindar derecho de audiencia cuando la trabajadora o prestadora de servicios por honorarios lo requiera, en caso de posibles actos de discriminación o violencia derivados de su estado, y tomar las medidas pertinentes.

Unidad de Igualdad de Género (UIG).- Fungir como órgano de consulta y asesoría para las unidades administrativas y órganos desconcentrados de la Procuraduría, así como para las mujeres trabajadoras, con motivo de la aplicación de la perspectiva de género en asuntos relacionados con estas Directrices.

VII. DIRECTRICES GENERALES

A. Sobre las trabajadoras y prestadoras de servicios por honorarios

1. La trabajadora y la prestadora de servicios por honorarios podrá notificar por escrito a la Coordinación o Subdelegación Administrativa de la Unidad, Delegación Estatal u Órgano Desconcentrado en donde desempeñen sus actividades, cuando se encuentren en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia; en caso de que no lo haya hecho y dicho estado sea notorio, el jefe o la jefa inmediata podrá invitarla a dar el aviso correspondiente; o bien, previo acuerdo de la trabajadora o prestadora de servicios por honorarios dará aviso a la mencionada Coordinación o Subdelegación.
2. La Coordinación o Subdelegación Administrativa mediante oficio, informará a la trabajadora y a la prestadora de servicios por honorarios sobre los derechos y las prestaciones que les asisten con motivo de su estado, en estricto apego al tipo de relación contractual que tengan con la institución. Asimismo, le entregará un ejemplar de las presentes Directrices. A aquellas en estado de embarazo o puerperio se les entregará un formato del Cuestionario de Entorno Laboral y Salud Durante el Embarazo y el Puerperio (en Anexos, de estas Directrices).



3. La trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios en estado de embarazo o puerperio, junto con su jefe o jefa inmediata, responderá el Cuestionario, a fin de tener elementos para determinar la pertinencia de aplicar medidas para prevenir posibles riesgos. El cuestionario se hará llegar a la Coordinación o Subdelegación Administrativa.
4. La Coordinación o Subdelegación Administrativa informará mediante oficio al jefe o la jefa inmediata de la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios (con copia a la persona titular de la Unidad Administrativa, Delegación Estatal u Órgano Desconcentrado), sobre el estado de aquella y las prestaciones que le asisten, de conformidad con el tipo de relación contractual que tengan con la institución; asimismo, se le entregará un ejemplar de las presentes Directrices.
5. En el ámbito de su competencia, el jefe o la jefa inmediata de la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios, con apoyo su superior jerárquico/a, tomará las medidas necesarias para garantizar los derechos humanos de ellas, particularmente para proteger su salud e integridad, así como la del producto del embarazo; si se considera pertinente, se informará de dichas medidas a la persona titular de la unidad administrativa u órgano desconcentrado.
6. Además de las medidas específicas determinadas para cada caso, el jefe o la jefa inmediata brindará las facilidades para que las trabajadoras y las prestadoras de servicios por honorarios que se encuentren en las instalaciones de la Procuraduría consuman alimentos cuando así lo requieran, ya sea en su lugar de trabajo o en el área adecuada del inmueble, sin que ello implique autorización para ausentarse de las instalaciones.
7. Asimismo, se brindarán facilidades a las trabajadoras y las prestadoras de servicios por honorarios que se encuentren en las instalaciones de la Procuraduría para que descansen o realicen ejercicios durante 10 a 15 minutos, aproximadamente cada 3 horas o menos (dependiendo de las circunstancias de cada caso), conforme a las indicaciones médicas que se hayan dado.
8. La trabajadora o prestadora de servicios por honorarios que se encuentre en estado de embarazo o puerperio, y su puesto o actividades de trabajo entrañen un riesgo para su seguridad, salud o una posible repercusión sobre su estado, comunicará tal situación a la Coordinación o Subdelegación Administrativa,

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]



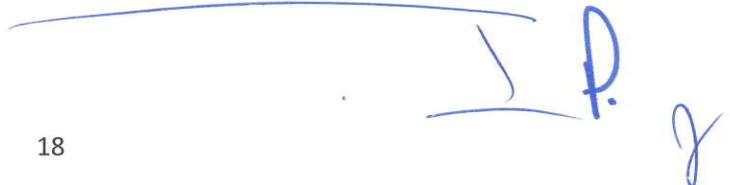
Delegación Estatal u Órgano Desconcentrado según corresponda, a fin de que se efectúe un análisis del riesgo particular.

9. La trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios anexará a este aviso el informe del médico del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado o de quien la asista facultativamente; dicho informe deberá sustentar que las condiciones del trabajo o la actividad profesional desempeñada influyen negativamente en su salud o en la del producto del embarazo.
10. La Coordinación o Subdelegación Administrativa, con apoyo del jefe o la jefa inmediata, será la instancia encargada de hacer el análisis del riesgo particular con base en las situaciones expuestas y elaborará un informe, el cual determinará la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios a agentes químicos o biológicos, y procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de ella o del producto del embarazo. Podrá utilizar como elemento para su análisis el Cuestionario de Entorno Laboral y Salud en el Embarazo y el Puerperio y/o Lactancia, referido previamente.
11. En función del análisis del riesgo particular la Coordinación o Subdelegación Administrativa, según corresponda, propondrá las medidas preventivas oportunas, considerando la etapa del embarazo o las condiciones del puerperio, así como las circunstancias de la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios, respecto de sus actividades y del entorno en el que se desempeñan, a fin de evitarle la exposición a elementos que supongan un riesgo. Las medidas se incluirán en el informe referido en el inciso anterior; este será remitido al jefe o la jefa inmediata y a su superior jerárquico/a con el fin de que adopten las acciones necesarias, adaptando las condiciones, el tiempo o el lugar de trabajo de la trabajadora o prestadora de servicios por honorarios afectada.
12. Las medidas podrán ser, de manera enunciativa, no limitativa:
 - Ajustes a las condiciones de las actividades desempeñadas.
 - Reubicación física temporal (cambio de lugar de trabajo).
 - Modificación de horarios laborales.
 - Aplicación de ajustes razonables en el entorno laboral (para mejorar la accesibilidad de espacios, asignar mobiliario o equipo adecuado a las necesidades de la trabajadora o prestadora de servicios por honorarios,

[Handwritten signature in blue ink]

entre otras), de acuerdo con las posibilidades materiales y financieras de la institución.

13. En el caso de las prestadoras de servicios honorarios, se determinarán las medidas procedentes, de conformidad con las características de la labor desempeñada y de las condiciones de su contratación.
14. La Coordinación o Subdelegación Administrativa podrá solicitar asesoría sobre las medidas a adoptar a la Dirección General Adjunta de Servicios al Personal de la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, particularmente a la Dirección de Servicios Médicos; la Dirección General de Seguridad Institucional y a la Dirección General de Recursos Materiales (en lo que toca a la disponibilidad de recursos para la aplicación de ajustes razonables), en su respectivo ámbito de facultades.
15. Cuando las medidas preventivas deriven de recomendaciones médicas emitidas por personal médico del ISSSTE o de alguna otra instancia médica avalada por aquélla, el jefe o la jefa de la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios, con apoyo de sus superiores jerárquicos/as, llevará a cabo las acciones necesarias para adoptarlas de manera inmediata; a excepción de los ajustes razonables que dependerán de las posibilidades materiales y financieras de la institución.
16. Cualquiera de las medidas listadas deberá ser consensuada con la mujer trabajadora o con la prestadora de servicios por honorarios. Si la medida implica la modificación temporal de horario laboral, área de trabajo o cambio de espacio físico, la Coordinación o Subdelegación Administrativa correspondiente, realizará las gestiones necesarias para que esas medidas se apliquen de manera adecuada.
17. En el caso de las trabajadoras, cuando la adaptación de las condiciones, el tiempo o lugar de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las actividades o condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de ella o del producto del embarazo, se determinarán las medidas necesarias para que ésta pueda desempeñar una función diferente y compatible con su estado.





18. Para realizar este cambio, la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios en estado de embarazo o puerperio presentará a la Coordinación o Subdelegación Administrativa, Delegación Estatal u Órgano Desconcentrado, según corresponda, el informe de su médico/a tratante o de quien le asista facultativamente, en el que se certifique que la adaptación de las condiciones, el tiempo o el lugar de trabajo no resultan suficientes para prevenir los riesgos de trabajo que pudieran influir negativamente en la salud de la mujer trabajadora embarazada, del producto del embarazo o de la mujer en estado de puerperio y del recién nacido, por lo que se requiere el cambio temporal de funciones.
19. En lo que toca a la atención pre y post natal, la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios deberá solicitar la autorización para ir a consulta médica al menos con 24 horas de anticipación. Asimismo, presentará a su jefe/a inmediato/a el comprobante original de la atención, que emita su médico/a.
20. El jefe o la jefa inmediata otorgará los permisos necesarios para que la trabajadora o la prestadora de servicios por honorarios pueda asistir a la atención médica. Para el caso de las trabajadoras, deberá girar un oficio a la Coordinación o Subdelegación Administrativa correspondiente, a fin de justificar dicho permiso, en el que se agregará copia del comprobante de la atención médica.
21. Cuando la trabajadora o prestadora de servicios por honorarios deba acudir a recibir atención médica de urgencia por causas derivadas del embarazo o el puerperio, no se requerirá solicitar por anticipado el permiso para ausentarse, pero deberá presentar el comprobante médico correspondiente al jefe o la jefa inmediata.
22. En el caso de las trabajadoras, el jefe o la jefa deberá girar un oficio a la Coordinación o Subdelegación Administrativa correspondiente a fin de justificar la falta de aquella, en el que se agregará copia el comprobante de la atención médica. En caso de atención médica particular, la interesada deberá acudir a la brevedad al ISSSTE por la licencia médica oficial correspondiente.
23. En lo que corresponde a las licencias médicas y de maternidad, la mujer trabajadora entregará a su jefe o jefa inmediata copia fotostática de la licencia emitida por el ISSSTE, y presentará la copia respectiva a la Coordinación o

J.P. r



Subdelegación Administrativa, junto con el formato de incidencia que corresponda, debidamente llenado.

24. El jefe o la jefa inmediata recibirá la copia de la licencia y deberán respetar el plazo de licencia concedido a la mujer trabajadora.
25. La Coordinación o Subdelegación Administrativa hará la recepción, la verificación y el trámite de las licencias. El personal al que corresponda realizar estos trámites no podrá negarse a recibirlas, siempre y cuando cumplan con todos los requisitos indispensables para su entrega. Cuando las licencias médicas no cumplan con los requisitos indispensables para su entrega, la Coordinación o Subdelegación Administrativa orientará a la mujer trabajadora sobre cómo puede subsanar el trámite.
26. Esas mismas áreas serán las encargadas de informar formalmente al jefe o la jefa inmediata de la trabajadora sobre la expedición de la licencia y el periodo que cubrirá.
27. Bajo ninguna circunstancia se solicitará que las trabajadoras con embarazo de riesgo, alto riesgo o con complicaciones en el parto, cesárea o puerperio, asistan a laborar durante el periodo señalado en la licencia médica emitida por el ISSSTE. En el caso de las prestadoras de servicios por honorarios que estén en esta misma condición, se determinarán las medidas procedentes para facilitar el desarrollo de su labor, sin poner en riesgo su salud o las del producto del embarazo.
28. Se asegurará el derecho de audiencia de las trabajadoras y prestadoras de servicios por honorarios en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, en caso de que éstas requieran denunciar ante sus superiores jerárquicos/as posibles actos de hostigamiento o acoso laboral, o cualquier otro acto de discriminación y/o violencia motivada por su estado.
29. En caso de encontrarse ante un posible acto de discriminación o violencia en contra de la trabajadora o prestadora de servicios por honorarios, el jefe o la jefa inmediata, o su superior jerárquico/a deberán tomar las medidas pertinentes y proporcionales para cesar estos actos, y facilitar que la trabajadora haga la denuncia o queja ante las instancias procedentes, si ella así lo desea.



30. En lo que respecta a las trabajadoras en estado de embarazo, puerperio o lactancia que participen en procesos de ascenso o capacitación, se les otorgarán las facilidades necesarias para participar en condiciones que no impliquen un riesgo para su salud e integridad y/o las del producto del embarazo. En caso de que por cuestiones derivadas de su estado no pudieran continuar con el proceso, se facilitará su incorporación en procesos subsecuentes.

B. Sobre trabajadoras en procesos de ascenso, y no trabajadoras en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia, que participen en procesos de reclutamiento, selección, ingreso o servicio social.

1. El personal de la PGR encargado de entrevistar o gestionar cualquier fase relacionada con procesos de ascenso, reclutamiento, selección, ingreso laboral o de servicio social, no podrá ser insidioso o incurrir en algún acto de discriminación, al cuestionar respecto al estado de embarazo, puerperio y/o lactancia.
2. Las mujeres no trabajadoras que postulen a un cargo ministerial, policial o pericial, y aquellas que soliciten su ingreso o desarrollen su servicio social, manifestarán de manera voluntaria si se encuentran embarazadas o en periodo de puerperio y/o lactancia, con el fin de que el personal encargado del proceso de reclutamiento, selección, ascenso o ingreso tome las medidas necesarias para salvaguardar sus derechos, su salud y la del producto del embarazo.
3. En el caso de las mujeres trabajadoras que participan en procesos de ascenso y de las no trabajadoras en estado de embarazo, puerperio y/o lactancia que hayan sido admitidas al Curso de Formación y Capacitación Inicial se les otorgarán las facilidades necesarias para realizarlo en condiciones que no impliquen un riesgo para su salud e integridad y/o las del producto del embarazo.
4. Si por indicaciones médicas o por la cercanía del nacimiento no es posible que la mujer curse todas las asignaturas o finalice el Curso de Formación y Capacitación Inicial, la DGSC presentará ante el Consejo de Profesionalización una solicitud con el fin de que se determine alguna medida que permita a la mujer continuar en el proceso o, de ser necesario, que se incorpore a uno posterior, sin la necesidad de que curse nuevamente las asignaturas y/o



materias ya aprobadas (excepto en los casos en que el contenido de dichas materias hubiera sido modificado).

5. En lo que respecta a las mujeres prestadoras de servicio social, en estado de embarazo o puerperio se les otorgarán las facilidades para realizar su servicio en condiciones que no impliquen un riesgo para su salud y/o la del producto del embarazo, conforme a lo señalado en el capítulo anterior.
6. Si por indicaciones médicas o por la cercanía del nacimiento no es posible que la mujer complete el servicio social, por medio de la DGASP se podrá tramitar su posterior reingreso con el fin de que lo concluya; se contabilizarán las horas de servicio ya prestadas, aunque que se le asigne a una Unidad Administrativa u Órgano Desconcentrado distinto.

C) Sobre trabajadoras, prestadoras de servicios por honorarios y mujeres no trabajadoras durante el periodo de lactancia

1. En lo referente a las trabajadoras y prestadoras de servicios por honorarios en estado de lactancia, los periodos de descanso o reposo extraordinarios para la lactancia materna y el uso de lactarios se aplicarán conforme a las disposiciones contenidas en los Lineamientos para el Uso y la Administración de las Salas de Lactancia en la Procuraduría General de la República (con estricto apego al tipo de relación contractual que tengan con la institución).
2. El estado de lactancia no constituirá un factor para excluir a mujeres trabajadoras de procesos capacitación o ascenso.
3. Se asegurará el derecho de audiencia de las trabajadoras y prestadoras de servicios por honorarios en estado de lactancia, en caso de que requieran denunciar ante sus superiores jerárquicos/as posibles actos de hostigamiento o acoso laboral, o cualquier otro acto de discriminación y/o violencia motivada por su estado.
4. En caso de encontrarse ante un posible acto de discriminación o violencia en contra de la trabajadora y prestadoras de servicios por honorarios, el jefe o la jefa inmediata, o su superior jerárquico/a deberá tomar las medidas pertinentes



y proporcionales para cesar estos actos, y facilitar que la trabajadora haga la denuncia o queja ante las instancias procedentes, si ella así lo desea.

D) Sobre la participación de áreas transversales de la PGR

1. La Dirección General de Recursos Humanos y Organización y la Unidad de Igualdad de Género de la Procuraduría deberán realizar acciones que contribuyan a sensibilizar a los servidores y las servidoras públicas de la Procuraduría, sobre los derechos asociados a la maternidad en el ámbito laboral; así como actividades diversas, dirigidas a las trabajadoras y prestadoras de servicios por honorarios en estado de embarazo, puerperio o lactancia, que sean de beneficio para ellas y los/as menores de edad lactantes.
2. La Dirección General de Seguridad Institucional deberá incluir en sus programas de protección civil indicaciones sobre la actuación para la protección de mujeres en estado de embarazo o puerperio. Asimismo deberá capacitar a su personal y brigadistas voluntarios/as para el adecuado tratamiento de estas mujeres, durante contingencias de seguridad.
3. La Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales, así como las áreas encargadas de supervisar y coordinar las tareas de mujeres no trabajadoras que prestan sus servicios en la Procuraduría General de la República y sus Órganos desconcentrados (como personal de la Policía Bancaria e Industrial o personal de limpieza), coadyuvarán con el patrón o contratante de estas mujeres para que puedan desempeñar sus labores en circunstancias que no impliquen un riesgo para su salud o la del producto del embarazo (sin que ello implique la sustitución de la relación contractual con el patrón o contratante).

En casos de emergencia, la PGR brindará asistencia médica de primer contacto a estas mujeres, a efecto de salvaguardar su integridad física y la del producto del embarazo, debiendo canalizarlas de manera inmediata al centro de salud que corresponda atenderlas.

VII. OTRAS DISPOSICIONES

1. Toda acción u omisión de cualquier servidora o servidor público de la Institución contraria a estas Directrices, sin causa legal que los justifique, podrá ser reportada a las instancias competentes, para que en su caso, determinen las faltas administrativas



y las sanciones que correspondan, en términos de lo establecido por la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones aplicables.

2. Corresponderá a la persona que, en su caso, designe la Dirección General de Recursos Humanos y Organización, con apoyo de la persona titular de la Unidad de Género e Igualdad, resolver las discrepancias que se susciten en el ámbito administrativo con motivo de la interpretación o aplicación de los presentes Lineamientos.

TRANSITORIOS

PRIMERO. Las presentes Directrices entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en la Normateca Interna que se localiza en el portal electrónico de la Procuraduría General de la República.

SEGUNDO. Las personas titulares de las Unidades Administrativas y Órganos Desconcentrados de la Institución, conforme a su respectivo ámbito de competencia, serán las responsables de que se tomen las medidas necesarias para la difusión, implementación y cumplimiento de las presentes Directrices, en sus términos. El incumplimiento a los mismos dará lugar al inicio de los procedimientos de responsabilidad que correspondan.

TERCERO. Las presentes Directrices se interpretarán de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Tratados Internacionales en los que México sea parte, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y su Reglamento, atendiendo al principio que más favorezca a las personas.

Las presentes Directrices se suscriben en la Ciudad de México, a los 30 días del mes de noviembre de 2018.

Lcdo. Pedro Navarro Laflin,

Oficial Mayor

Mtra. Sara Irene Herrerías Guerra,

Subprocuradora de Derechos Humanos,
Prevención del Delito y Servicios a la
Comunidad

Las presentes firmas forman parte de las "**DIRECTRICES INSTITUCIONALES RESPECTO DEL TRATAMIENTO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS, QUE SE ENCUENTRAN EN ESTADO DE EMBARAZO, PUERPERIO Y LACTANCIA**", de fecha 30 de noviembre de 2018, que constan de 24 fojas y un anexo.



ANEXO

1. Cuestionario de Entorno Laboral y Salud Reproductiva

**CUESTIONARIO DE ENTORNO LABORAL Y SALUD DURANTE
 EL EMBARAZO Y EL PUERPERIO**

El presente cuestionario tiene la finalidad de ubicar condiciones en el entorno laboral y en las actividades asignadas a la servidora pública en periodo de embarazo o puerperio, que pudieran tener alguna incidencia negativa en su salud o desarrollo del embarazo; con el fin de que el jefe o la jefa inmediata tenga elementos para determinar si se requiere tomar alguna medida preventiva. El cuestionario deberá ser llenado y revisado de manera conjunta, entre la mujer trabajadora y su jefe/a inmediata.

Datos generales:

Nombre de la servidora pública embarazada:	
Unidad Administrativa o Delegación:	
Área en la que trabaja:	
Puesto:	
Edad:	RFC:
Edad gestacional (semanas de embarazo):	
Micro:	Correo electrónico:
Fecha de respuesta del cuestionario:	

1.- ¿Cuáles son las funciones que la trabajadora desempeña en su área de trabajo?

2.- Por las funciones o el lugar en que desempeña la trabajadora, ¿se encuentra expuesta a alguna de las siguientes situaciones (puede elegir más de una)?

1. Horarios extendidos de trabajo muy frecuentes (más de 8 horas).
2. Jornadas de trabajo nocturnas.
3. Posturas incómodas o que requieren un esfuerzo físico intenso, continuo o frecuente.
4. Dificil acceso al lugar de trabajo (necesidad de subir 3 o más pisos sin elevador).

[Handwritten signature and initials]



5. Manipulación de objetos que requieren un esfuerzo físico (cargar, jalar, empujar).	<input type="checkbox"/>
6. Actividades continuas realizadas de pie durante varias horas.	<input type="checkbox"/>
7. Actividades continuas en posición sentada durante varias horas.	<input type="checkbox"/>
8. Traslados de más de 2 hrs. (debido a tus actividades laborales).	<input type="checkbox"/>
9. Actividades que impliquen movimientos bruscos, prolongados o en las que sea susceptible a recibir golpes.	<input type="checkbox"/>
10. Ausencia de periodos de descanso (pausas breves de reposo físico y/o mental).	<input type="checkbox"/>
11. Estrés profesional intenso o muy frecuente (por la cantidad de trabajo o por las situaciones que debe resolver).	<input type="checkbox"/>
12. Exposición a eventos traumáticos severos.	<input type="checkbox"/>
13. Trabajo aislado (que realice en solitario, sin comunicación o sin apoyo rápido ante una emergencia).	<input type="checkbox"/>
14. Frío o calor extremos.	<input type="checkbox"/>
15. Exposición prolongada a niveles de ruido elevados.	<input type="checkbox"/>
16. Exposición o manejo de sustancias químicas, agentes biológicos (infecciosos y/o no infecciosos).	<input type="checkbox"/>

10.- ¿La trabajadora tiene alguna condición médica (previa o a partir de su embarazo) que considere relevante?

Respondieron:

Nombre y firma de la trabajadora	Nombre y firma del jefe o la jefa inmediata