

Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y realidades



GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONAPRED
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN

Índice de contenido

¿Por qué debemos hablar de este tema?	3
Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares. 9 mitos y realidades	5
1. “En México, los derechos laborales de mujeres y hombres se respetan por igual”	5
2. “Las mujeres aportan menos a la economía nacional que los hombres”	6
3. “Las mujeres ya no enfrentan acoso ni violencia en el mundo laboral”	7
4. “Las mujeres perciben los mismos sueldos que los hombres”	9
5. “El despido por embarazo es cosa del pasado”	10
6. “Los despidos por embarazo y por ser madre son situaciones individuales que no impactan en el desarrollo de la sociedad”	11
7. “Existe normatividad en el país que permite el despido de las mujeres trabajadoras por motivos de embarazo”	12
8. “Los centros de trabajo no tienen obligaciones ni hay forma de que sean sancionados ante discriminaciones laborales contra las mujeres”	13
9. “Mujeres y hombres pueden conciliar su vida laboral y familiar en igualdad de condiciones”	14
¡Acércate al Conapred!	15

¿Por qué debemos hablar de este tema?

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente es aquel que permite a una persona tener un ingreso justo, es seguro, libre de discriminaciones y le otorga beneficios de seguridad social a ella y a su familia, además de que le permite sentirse orgullosa de sí misma y aportar a la comunidad.¹ No obstante, se trata de una aspiración difícil de concretar, de manera particular para las mujeres, quienes enfrentan prejuicios y estigmas discriminatorios que les impiden acceder al trabajo decente.

Ellas experimentan diversas formas de discriminación estructural: brechas salariales, *suelo pegajoso*,² *techo de cristal*,³ acoso laboral y sexual, poca representación y participación en las tomas de decisión, así como dificultades para acceder, promoverse y

¹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Trabajo decente”. Disponible en <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>> (Consulta: 20 de abril, 2020).

² *Suelo pegajoso* es la expresión que describe las fuerzas que mantienen “a tantas mujeres atrapadas en los puestos de trabajo peor pagados o en las categorías inferiores de su ocupación, y que no pueden superar la línea de pobreza”. OIT, *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*. 2ª. ed. Ginebra, OIT, 2008. Disponible en <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_092707.pdf> (Consulta: 30 de abril, 2020).

³ El *techo de cristal* es una metáfora que designa un tope para la realización de la mujer en la vida pública, generado por los estereotipos y las construcciones culturales de las sociedades a través del tiempo. Este límite detiene la ascensión piramidal de las mujeres hacia puestos de alta jerarquía e impide su realización personal en la esfera del reconocimiento público. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, “¿Qué es el techo de cristal y qué pueden hacer las empresas para impulsar la igualdad de género?”, en *Gobierno de México* (blog). Disponible en <<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-techo-de-cristal-y-que-pueden-hacer-las-empresas-para-impulsar-la-igualdad-de-genero?idiom=es>> (Consulta: 30 de abril, 2020).

permanecer en el empleo a causa de las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar, la cual incluye una diversidad de expresiones y a quienes han decidido adoptar. A esto se suma el contexto generalizado de precariedad laboral, que concentra sobre ellas los costos negativos de prácticas como el *outsourcing*, la terciarización de servicios y la reducción de personal.⁴

En México, una de las principales formas de discriminación a las que las mujeres se enfrentan es el despido por embarazo, aun cuando esta práctica está prohibida de manera explícita en el marco normativo laboral. Se trata de una conducta ilegal que afecta directamente a mujeres de todas las clases sociales, estructuras familiares diversas y que se manifiesta a lo largo del territorio nacional sin excepción, perjudicando indirectamente a miles de hogares, tanto en su ingreso como en la posibilidad de construir equilibrios de presencia y cuidado entre sus integrantes. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh), entre 2011 y 2016, a 13% de las mujeres de 15 años y más que han trabajado o solicitado trabajo les han pedido el certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, las despidieron por embarazarse, no les renovaron su contrato o les bajaron el salario o prestaciones.⁵

El avance de la perspectiva de género en la legislación y políticas públicas nos puede inducir a pensar que mujeres y hombres acceden a los derechos laborales en igualdad de condiciones, lo cual es falso. Por este motivo, el documento que aquí se presenta analiza y desmonta algunos de los principales mitos en torno al embarazo, la maternidad y las responsabilidades familiares.

⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) / Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), *Reporte sobre la discriminación en México 2012. Trabajo*. México, Conapred / CIDE, 2012, pp. 33-41. Disponible en <https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Reporte%20sobre%20la%20Discriminacion%20en%20Mexico%202012%20Trabajo-Ax.pdf> (Consulta: 20 de abril, 2020).

⁵ Instituto Nacional de las Mujeres, "Violencia de género. Violencia contra las mujeres". Disponible en <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf> (Consulta: 20 de abril, 2020).

Embarazo, maternidad y responsabilidades familiares.

9 mitos y realidades

1 “En México, los derechos laborales de mujeres y hombres se respetan por igual”

Falso. Los hombres generalmente tienen mejores condiciones para el ejercicio de los derechos laborales que las mujeres, basado en el prejuicio de que ellas, a diferencia de ellos, tienen como lugar privilegiado de expresión la casa y el ámbito doméstico. La división sexual del trabajo otorga a los hombres el control de las actividades económicas y políticas, mientras que a las mujeres toca el cuidado de la familia y la organización de las labores domésticas. Esto ha provocado menores oportunidades para las mujeres cuando trabajan en espacios supuestamente reservados para los hombres, con salarios diferenciados y menores, jornadas más extensas, sin seguridad social ni conciliación entre vida laboral y familiar.

En México, esta desigualdad la refleja la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2017:⁶

- » 8 de cada 10 hombres forman parte de la población económicamente activa (PEA) y sólo 4 de cada 10 mujeres la integran.
De las mujeres que no cuentan con empleo remunerado, 45% señalan que la razón es su dedicación al hogar y 27% por trabajo de cuidado o porque se los impide la familia.

⁶ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Prontuario de resultados*. México, Conapred, 2018, pp. 37-51. Disponible en <https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis_Prontuario_Ax.pdf> (Consulta: 20 de abril, 2020).

- » 95% de quienes hacen trabajo del hogar son mujeres.
- » Sólo 12% de las trabajadoras del hogar tienen prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones y seguro médico y 2% tiene contrato laboral.
- » Únicamente 23% de las mujeres mayores de 60 años tiene una pensión como consecuencia de una vida de trabajo.⁷

2 “Las mujeres aportan menos a la economía nacional que los hombres”

Falso. Las mujeres, a pesar de enfrentar barreras estructurales para acceder a trabajos decentes, contribuyen de manera muy importante a la economía formal e informal. Es decir, ellas desempeñan posiciones estratégicas en todos los sectores productivos y, al mismo tiempo, realizan trabajo de cuidado en el hogar que, si se pagara, representaría para ellas una fuente de ingresos considerable.

El 9 de marzo de 2020, en el día internacional de conmemoración de los derechos de las mujeres, se lanzó una iniciativa a nivel mundial para que ellas pararan sus actividades productivas y de cuidado y, así, fuera evidente el enorme capital humano y social que ellas representan. A este respecto, Silvia Elena Meza⁸ ofreció un panorama sobre las aportaciones de las mujeres a la economía mexicana:

- » En el sector de servicios una de cada dos personas empleadas es mujer. En promedio, 56% del personal de comercios, hoteles y restaurantes son mujeres.

⁷ Aun no contamos con estadísticas oficiales sobre el acceso al trabajo y la situación de discriminación en este ámbito que enfrentan las personas con orientaciones sexuales, identidades de género y características sexuales diversas, incluidas quienes tienen responsabilidades familiares. Los datos que arrojó la Encuesta sobre Discriminación por Motivos de Orientación Sexual e Identidad de Género (Endosig) 2018 están siendo analizados bajo esta perspectiva.

⁸ Silvia Elena Meza, “México sin nosotras”, *Nexos*, 10 de marzo de 2020. Disponible en <<https://economia.nexos.com.mx/?p=2935>> (Consulta: 20 de abril, 2020).

- » Las mujeres generan 75% del valor total de actividades como la alimentación familiar, el mantenimiento y la administración del hogar, lo que asciende a 59 617 pesos al año por mujer.
- » Las mujeres representan 43% de la fuerza de trabajo agrícola en los países en desarrollo.⁹
- » En 2018, los trabajos de cuidados en el hogar representaron casi una cuarta parte del producto interno bruto del país, superior al del comercio o la industria manufacturera en ese año.
- » Por cada diez horas de trabajo que las mujeres invierten en el mercado laboral y las actividades domésticas o de cuidado, los hombres dedican ocho.
- » La contribución de las mujeres a las labores domésticas y de cuidado es mayor por parte de quienes tienen menores ingresos, de quienes habitan en hogares rurales y, sobre todo, de quienes hablan una lengua indígena.¹⁰

Estas estadísticas demuestran el valor y aportación de las mujeres a la economía nacional y las dinámicas familiares. Esto resulta más significativo porque en la actualidad se requiere que dos o más personas por hogar trabajen para hacer frente a los gastos.

3 “Las mujeres ya no enfrentan acoso ni violencia en el mundo laboral”

Falso. La violencia laboral, de acuerdo con la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral “consistente en un acto o una omi-

⁹ ONU Mujeres, “Hechos y cifras: empoderamiento económico”. Disponible en <<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>> (Consulta: 20 de abril, 2020).

¹⁰ Hay que señalar que, en el caso de las familias lesbomaternales y homoparentales, estas tareas pueden significar una carga mayor que no es socialmente reconocida sobre alguna o alguno de los integrantes

sión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”.¹¹ Esta violencia se puede manifestar a través del acoso y hostigamiento sexual¹² o en acoso laboral,¹³ y acentuarse por lesbo, homo o transfobia. Puede presentarse entre pares, provenir de la o el jefe o generarse por quienes ocupan puestos subalternos.

La violencia laboral puede ser ejercida hacia hombres y mujeres. No obstante, ésta se ha manifestado en mayor proporción contra las mujeres y se ve agravada cuando existen interseccionalidades como la discapacidad, la etnia, la condición de embarazo, la orientación sexual, la identidad de género, responsabilidades familiares y estado civil. De acuerdo con la Endireh, en 2016:

- » El trabajo es el tercer espacio en el que las mujeres enfrentan mayor violencia, ya que 27% de ellas han sido víctimas de algún acto de este tipo.
- » De estas agresiones, 48% fueron de tipo emocional, 48% sexual y 4% física, siendo los principales agresores los compañeros o jefes directos.
- » Lamentablemente, 3.6 millones de mujeres no acudieron a ninguna autoridad: 24% “no lo hizo por miedo a las consecuencias o amenazas”, 20% “no sabía cómo o dónde denunciar” y 17% “pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que fue su culpa”.

Adicionalmente, la Endireh también reportó modalidades de discriminación laboral hacia las mujeres, como se observa en el cuadro siguiente:¹⁴

¹¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo. Disponible en <<https://www.gob.mx/stps/documentos/modelo-de-protocolo-para-prevenir-atender-y-erradicar-la-violencia-laboral-en-los-centros-de-trabajo>> (Consulta: 14 de abril, 2020).

¹² Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos. STPS, *idem*.

¹³ Se presenta en una serie de eventos que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. STPS, *idem*.

¹⁴ Porcentajes correspondientes “últimos 12 meses” de la ENDIREH 2016.

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

Estos datos reafirman que en los centros laborales se mantiene una cultura organizacional cargada de estereotipos y prácticas machistas (y micromachismos que en muchas ocasiones son minimizados y normalizados), que continúan violentando física, sexual y psicológicamente a las mujeres a través del hostigamiento y el acoso, prácticas prohibidas y sancionadas de manera explícita en el marco normativo laboral del país integrado, entre otros instrumentos, por la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Código Penal Federal (CPF).

4 “Las mujeres perciben los mismos sueldos que los hombres”

Falso. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH) 2018, los hombres siempre reciben en promedio un mayor ingreso monetario trimestral, sin importar que el nivel de escolaridad sea el mismo o menor ni su edad. Asimismo, la Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2017 consigna que 18% de las mujeres encuestadas declararon haber recibido menos paga respecto a un hombre por realizar el mismo trabajo.

Lo anterior, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo establece en diversos artículos que en México las condiciones de trabajo deben estar basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y que, en ningún caso, podrán ser inferiores a las fijadas en dicha ley y ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por alguno de los motivos prohibidos de discriminación como el sexo, género, orientación sexual, identidad de género, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares, estado civil, etcétera.

5 “El despido por embarazo es cosa del pasado”

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

El trabajo forma parte de los derechos reconocidos como inherentes a todas las personas, por lo que restringir y negar el acceso a éste a una mujer por su condición de embarazo o por ser madre, la violenta de manera directa, injustificada e ilícitamente, pues como consecuencia se enfrentan a condiciones precarias que les impiden continuar la realización de sus proyectos de vida en condiciones de igualdad y dignidad. Esto

incluye formar una familia con el número y espaciamiento de hijas e hijos que se decida.

El proceso por el que las mujeres se ven forzadas a transitar se encuentra inmerso en diferentes formas de agresión y violencia que trastocan aspectos más allá de lo laboral. La humillación, denigración, la agresión psicológica y física son algunas de las acciones más comunes que enfrenta esta población por la única razón de haber decidido de manera libre y voluntaria ejercer su derecho a la maternidad y a la familia.

Esta discriminación, que es a la vez violencia de género, no sólo afecta a las mujeres embarazadas y/o en actividades de crianza heterosexuales, sino que se extiende a personas trabajadoras que conforman familias lesbomaternales u homoparentales, las cuales enfrentan además otros prejuicios y estigmas en sus centros laborales.

6 “Los despidos por embarazo y por ser madre son situaciones individuales que no impactan en el desarrollo de la sociedad”

Falso. En la actualidad, la mujer representa un importante porcentaje en el mercado laboral que aporta de manera constante y activa al sector económico. Al respecto, de acuerdo con la Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) 2017, se estimó que de 34.1 millones de hogares en el país, 28% tiene una jefa de familia, en comparación con 21% reportado en el 2000, conforme al Censo de Población y Vivienda de ese año.

En este contexto se presume que, en estos hogares, las mujeres son las responsables de proveer todo o la mayor parte de los ingresos en estas familias, por lo que atentar contra su acceso y permanencia en el trabajo la posiciona a ella y a sus dependientes económicos en situación de riesgo, pobreza y vulnerabilidad, con impactos estructurales en la integración

del PIB, en los impuestos a recaudar y, por lo tanto, en el desarrollo del país. Este aumento demuestra que con el paso del tiempo las mujeres continuarán ejerciendo un rol más activo y permanente en el mercado laboral y como principales personas proveedoras del sustento en el hogar.

En lo inmediato, se sabe que uno de los beneficios económicos en el mundo es el hecho de que las empresas que tienen más mujeres en posiciones de liderazgo son más competitivas. Además de reportar otros beneficios como:

- » Mejores estándares ambientales, sociales y de gobierno que, a su vez, se traducen en controles internos más sólidos, menor riesgo de fraude u otras violaciones éticas, mejor entorno laboral, mayor compromiso de los accionistas, mejor reputación y marca.
- » Índices más altos de compromiso de los empleados/as, retención, seguridad y márgenes de operación.
- » Mayor porcentaje de ingresos correspondientes a productos y servicios innovadores.

7 “Existe normatividad en el país que permite el despido de las mujeres trabajadoras por motivos de embarazo”

Falso. Al contrario, en nuestro país existe un marco normativo dirigido a la protección de la maternidad en el ámbito laboral. México tiene la obligación internacional de establecer leyes y políticas públicas alineadas con los derechos humanos, entre ellos, el derecho de cualquier persona a ejercer su maternidad y paternidad, así como al trabajo de manera paralela, mismos que se encuentran contemplados, entre otros, en la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, el Código Penal Federal y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

La Ley Federal del Trabajo señala en su artículo 56 que las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres no podrán ser inferiores a las fijadas por esta ley y queda prohibido establecer diferencias y/o exclusiones por condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil. Asimismo, aborda las modalidades que promueven como fin último la protección de la maternidad como el no realizar trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, un periodo de lactancia hasta por seis meses, a regresar al puesto que desempeñaban, entre otras.

8 “Los centros de trabajo no tienen obligaciones ni hay forma de que sean sancionados ante discriminaciones laborales contra las mujeres”

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

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

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

** En caso de necesitar más información, consulta los datos de contacto del Conapred, al final del documento.*

9 “Mujeres y hombres pueden conciliar su vida laboral y familiar en igualdad de condiciones”

Falso. Los roles de género que asignan de manera exclusiva a las mujeres como las responsables de la reproducción, el cuidado de la familia y el hogar permean de manera negativa en su desarrollo personal y profesional. Estos roles han sido cuestionados por la diversidad familiar que el día de hoy se expresa más libremente, y que nos demuestra que existen muchas formas de organizar el cuidado y que resultan funcionales.

Es bajo este contexto que las mujeres se enfrentan a mayores barreras sociales cuando buscan conciliar su vida laboral y familiar, pues no existe una distribución igualitaria en los trabajos de cuidados, por lo que ellas terminan laborando jornadas adicionales no remuneradas.

De acuerdo con la Enadis 2017, se estima que hay aproximadamente 5.4 millones de adolescentes y jóvenes de 12 a 29 años que no estudian ni tienen un trabajo remunerado (91% mujeres y 9% hombres), sin considerar a quienes no quieren trabajar.

La principal razón para no participar en el mercado de trabajo remunerado por parte de las mujeres (72%) es porque “se dedican al trabajo en el hogar y los cuidados”, un porcentaje muy elevado en comparación con 6% de los hombres. En México, las principales razones por las que ellos no participan se sustentan en “la búsqueda de empleo” y “no haber encontrado un trabajo que cumpla con sus expectativas” (44%).

Estos datos evidencian los estereotipos que siguen permeando en nuestra sociedad desde muy temprana edad, pues son estos mismos patrones a los que las personas deben hacer frente cuando deciden ejercer sus derechos a la maternidad y al trabajo.

Al respecto, se visualiza que no es la mujer ni mucho menos “sus capacidades” las que restringen su participación en el mercado laboral y la maternidad, sino los patrones socioculturales discriminatorios vigentes que la posicionan en contextos poco favorables para su pleno desarrollo.

¡Acércate al Conapred!

El Consejo está facultado para conocer casos en los que las personas han sido discriminadas en los centros laborales, ya sea por obstáculos para el ingreso, la promoción o el acceso a salarios igualitarios y beneficios de seguridad social. También cuando han experimentado despido por embarazo, su situación familiar o como resultado de obstáculos para conciliar su vida laboral y familiar. Quienes estén en estos casos pueden solicitar asesoría u orientación jurídica al Consejo por los siguientes medios:

vía telefónica (55 5262 1490 o 800 543 0033),
correo electrónico (quejas@conapred.org.mx)
o su página de internet (www.conapred.org.mx).



**GOBIERNO DE
MÉXICO**

GOBERNACIÓN
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

 **CONAPRED**
CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR
LA DISCRIMINACIÓN