

Ciudad de México, a 13 de junio de 2018









MINUTA CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN DE TRABAJO DE LOS MIEMBROS E INVITADOS DEL COMITÉ TÉCNICO CONSULTIVO DE LA PROCURADURÍA FEDERAL DE LA DEFENSA DEL TRABAJO

A efecto de atender la solicitud efectuada en la Primera Sesión del Comité Técnico Consultivo de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo de fecha 10 de junio de 2018, con relación al punto 5.1.V. Presentación de proyectos estratégicos de la PROFEDET y en particular al Proyecto sobre igualdad y no discriminación, Micrositio denominado "Orientación e información sobre igualdad y no discriminación en materia laboral", por Instrucciones de la Maestra Alejandra Negrete Morayta, Procuradora General de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, se convocó a una reunión de trabajo con la finalidad de que conozcan a fondo el mencionado sitio web y se recibían propuestas de mejora.

- 1.** Se revisó minuciosamente el contenido que aparece en el sitio de referencia, respecto a los temas que en seguida se mencionan, estando todos los presentes de acuerdo con la información, sin solicitar ningún cambio, información que se adjunta y forma parte de la presente minuta:
 - Comprendiendo la sexualidad y el género en nuestras vidas.
 - Acuerdo general de administración III/2012, emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 06 de septiembre de 2012, acoso laboral.
- 2.** Se solicitó se incorporen al micrositio denominado "Orientación e información sobre igualdad y no discriminación en materia laboral", los derechos y obligaciones de los trabajadores que se encuentran en la página de la PROFEDET y se acordó subir dicha información al sitio web en cuestión.
- 3.** Se les presento como opera el micrositio denominado "Orientación e información sobre igualdad y no discriminación en materia laboral", sin que los presentes solicitaran algún cambio, coincidiendo que era un proyecto que beneficiaría a las y los trabajadores de México.

COMITÉ TÉCNICO CONSULTIVO DE LA PROFEDET
REUNIÓN DE TRABAJO DE FECHA 13 DE JULIO DE 2018
PROYECTO SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

LISTA DE ASISTENCIA

NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO	FIRMA
Lic. Guadalupe Soledad Guzmán. Designada por la Lic. Erika Aguilera Hernández	Subdirectora	Área de auditoría para desarrollo y mejora de la Gestión Órgano Interno de Control en la STPS			
Lic. Lorenzo de Jesus Roel Hernández. Designado por la Lic. Rebeca Félix.	Directora Jurídica de COPARMEX	COPARMEX			
Lic. Andrés Galán Robles Designado por el Lic. Carlos Augusto Siqueiros Moncayo	Asesora "A" de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social	Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social Secretaría de Trabajo y Previsión Social	andres.galan@stps.gob.mx	5516446428	
Lic. Pablo Eduardo Morales Castro	Asesor del Área Jurídica	Confederación Obrera Regional Mexicana	pablo_m12@hotmail.com	55-52891281	
Lic. Gabriel Romero González Designada por el Lic. Fausto Fortunato Barraza Arvizu	Procesos Laborales Foráneos	Comisión Federal de Electricidad	gabriel.romero@cfe.gob.mx	52294400 ext 82008	
Lic. Mireya Martínez Vega Designada por el Lic. Óscar Mauricio Tovar García	Titular de la división de investigaciones laborales, amparo y juicios foráneos	Instituto Mexicano del Seguro Social	mireya.martinezv@imss.gob.mx	553225664	
Lic. Juan Manuel Mena Sánchez	Encargado de la Secretaría General de Conciliación y Asuntos Individuales	Junta Federal de Conciliación y Arbitraje			
Lic. Marco Sánchez García		Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social	marcosantibias@sntrss.com	52416007	
Lic. Jorge Ernesto Barrera Garibay Designado por la Lic. Marcela Trujillo Zepeda	Asociado Administrador	RVA, Abogados SC	jorge.barrera@rva.com.mx	52470773	
Lic. German Soto Guerra	Asesor del Área Jurídica	Confederación de Trabajadores de México	Sotoguerra1968@hotmail.com	5529079597	



COMITÉ TÉCNICO CONSULTIVO DE LA PROFEDET
REUNIÓN DE TRABAJO DE FECHA 13 DE JULIO DE 2018
PROYECTO SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

LISTA DE ASISTENCIA

NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA
Mtra. María de los Angeles Aguilar Tenchipe	Subprocuradora General de Conciliación y Defensoría	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	angelas.aguilars@stps.gob.mx	59 98 2000 Ext. 44300	
Lic. Laura Arias Alaffita	Subprocuradora General de Asuntos Foráneos	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	laura.arias@stps.gob.mx	59 98 2000 Ext. 44900	
Lic. Minerva Gonzalez Ceja	Coordinadora de Planeación y Proyectos Estratégicos	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	mceja@stps.gob.mx	59 98 20 ext 44900	
Mtra. Maria Waded Simon Nacif	Directora de Administración	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo			
Lic. Verónica Rodríguez Germán	Coordinadora de Asesores de Procuraduría General	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	vgermon@stps.gob.mx	59 98 20 20	
Lic. Ricardo Arturo Naranjo Lopez	Director de Consulta y Apoyo Técnico	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	r.naranjo@stps.gob.mx	5998 2000 44750	
Lic. Maximiliano García Aguilar	Director de Asesoría y Vinculación	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	mgaguilar@stps.gob.mx	5998 2000 Ext. 44710	
Lic. Oscar García Guadarrama	Director de Procesos Zona Sur	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo			
Lic. Miriam Catemaxca Juárez	Director de Control de Procesos Zona Centro	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo		5998 2000 44850	
Lic. María del Carmen Ramírez Neri	Procuradora Federal de Zona Metropolitana	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo	mcrneria@stps.gob.mx	59 98 2000 44516	
	Subdirectora	OIC - OIC STPS	gseguram@stps.gob.mx	50 02 3369 608. 4K.	Segura Lopez
ALBERTO RODRIGUEZ MODESTO	SUBDIRECTOR DE INFORMÁTICA	PROFEDET	alberto.rodriguez@stps.gob.mx	5998 2000 ext. 44560	

COMITÉ TÉCNICO CONSULTIVO DE LA PROFEDET
REUNIÓN DE TRABAJO DE FECHA 13 DE JULIO DE 2018
PROYECTO SOBRE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

LISTA DE ASISTENCIA

NOMBRE	CARGO	DEPENDENCIA	CORREO ELECTRONICO	TELEFONO	FIRMA
Marbella Ramirez Chiu	Coordinadora Comunicación Social	Profedet	marbella.ramirez @stps.gob.mx	59982000 Ext. 44530	
Edith Arias Ponce	Administración	PROFEDET	edith.arias@ stps.gob.mx	ext. 446610	

Comprendiendo la sexualidad y el género en nuestras vidas.

En este apartado conocerás los conceptos fundamentales de la perspectiva de género para que tengas un panorama amplio de sus implicaciones en el campo de los derechos humanos.

Este documento está agrupado en tres ejes:

Sexualidad y género.

Esta terminología te resultará necesaria para comprender los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido asignados a hombres y mujeres. Así como para entender las diferentes dimensiones subjetivas y sociales que atraviesa el ser humano como es la orientación sexual, la identidad y expresión de género, y sus características sexuales, categorías que son influenciadas por factores biológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, legales, históricos, religiosos, entre otros.¹

Estos conceptos son:

Bisexualidad, diversidad sexual y de género, gay, género, homosexualidad, identidad de género, lesbiana, orientación sexual, sexo, sexualidad, transgénero y transexualidad.

Discriminación y violencia.

Prácticas que limitan el reconocimiento y acceso pleno a los derechos humanos, principalmente por cuestiones de género, orientación sexual e identidad de género; así como actos de violencia que reducen la posibilidad de vivir en libertad, tener acceso a oportunidades y en casos extremos privan de la vida. Estas prácticas son:

Acoso sexual, discriminación laboral, discriminación por embarazo, discriminación contra la mujer, discriminación por identidad de género, discriminación por orientación sexual, hostigamiento sexual, homofobia, misoginia, violencia contra las mujeres en sus distintos matices y transfobia.

Transversalización e institucionalización de la perspectiva de género.

Medidas, prácticas y leyes necesarias para disminuir la discriminación, brechas de género y alcanzar la igualdad entre las personas, así como el ejercicio pleno de los derechos humanos. Estas son:

Acciones afirmativas, derechos humanos, equidad, igualdad de género, igualdad sustantiva, perspectiva de género, transversalizar.

¹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2016, "Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales". Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225209/Glosario_TDSyG_WEB.PDF.

A continuación, encontrarás las definiciones de los tres ejes señalados. Los conceptos están organizados alfabéticamente para que los puedas localizar con facilidad. También podrás ver algunos datos que ilustran situaciones de discriminación y violencia laboral por motivos de género u orientación sexual dentro de nuestro país.

Acciones afirmativas.²

Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar *la igualdad de hecho* entre mujeres y hombres.

Acoso sexual.³

El acoso sexual es una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Tanto el acoso como el hostigamiento con fines sexuales consisten en una serie de conductas y prácticas no consensuadas que se pueden clasificar, por su intensidad, en diferentes niveles. Dado lo anterior, te presentamos una tabla que ejemplifica este tipo de acciones:

(Niveles y tipo de acoso)	Forma del acoso	Acciones específicas de acoso
Nivel 1.- Acoso leve	Verbal	Bromas, insinuaciones, comentarios y chistes de contenido sexual; solicitud de encuentros personales y/o de relaciones sexuales sin presión aparente; cuestionamientos acerca de la vida sexual; llamadas o mensajes telefónicos o por cualquier medio insistentes y de carácter sexual.
Nivel 2.- Acoso medio	No verbal y sin contacto físico	Acercamientos excesivos, miradas insinuantes, gestos y muecas de incitación sexual.

² Ley General para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf.

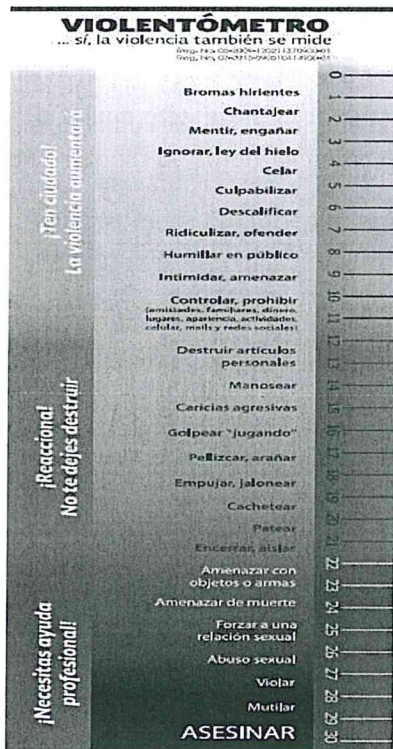
³ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007.



Nivel 3.- Acoso grave	Verbal y con contacto físico	Abrazos y besos, tocamientos o pellizcos y acercamientos corporales no deseados; presiones para obtener sexo a cambio de mejoras; realizar actos sexuales bajo presión de despido; y asalto sexual.
------------------------------	------------------------------	---

Niveles de acoso sexual laboral. Fuente: INMUJERES, 2010

Debido a que este tipo de conductas buscan vulnerar la capacidad de acción, decisión y la condición de bienestar de las personas incurren en prácticas de violencia. Por lo tanto, es importante reconocer si estás viviendo una situación de este tipo. Así, te compartimos *el violentómetro*⁴, un instrumento diseñado por el Instituto Politécnico Nacional (IPN, 2009) que permite identificar de manera sencilla los niveles de violencia.



Bisexualidad.⁵

Atracción que puede sentir una persona para relacionarse afectiva, emocional y/o eróticamente con personas de ambos géneros.

⁴ Lo puedes encontrar en <http://www.genero.ipn.mx/MaterialesDeApoyo/Documents/VBanner.pdf>

⁵ Álvarez- Gayou, J., 2011, *Sexoterapia Integral*. México D.F: Manual Moderno. Página 27.

Derechos Humanos.⁶

Son derechos interrelacionados, interdependientes, indivisibles e inherentes a todos los seres humanos, sin discriminación o distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.

Discriminación.⁷

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. De igual forma se considera como discriminación: la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

Discriminación laboral.

Ésta se concibe como cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.⁸

Con el fin de determinar la existencia de posibles situaciones de discriminación en las relaciones laborales, es necesario verificar en cada caso dónde presuntivamente se presenta la misma y quién ejerce la acción.

A continuación, se presentan algunos casos específicos de discriminación en el ámbito laboral:

Discriminación por embarazo.

Consiste en tratar a una mujer (empleada o solicitante de empleo) de manera no favorable por embarazo, parto o alguna afección médica relacionada con estos.^{9, 10}

⁶ Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. *¿Qué son los derechos humanos?* Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=448&Itemid=249.

⁷ Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%283%29.pdf>.

⁸ Organización Internacional del Trabajo. Convenio núm. 111. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C111.

⁹ Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <https://www1.eeoc.gov/spanish/laws/types/pregnancy.cfm?renderforprint=1>.

¹⁰ Del 2011 al 2016 el mayor número de quejas por discriminación laboral que ha recibido CONAPRED ha sido por embarazo. Los expedientes recibidos hasta la fecha señalada suman 613. Sigue siendo recurrente que los reclutadores soliciten un certificado de no gravidez, refiere María José Morales García, directora de promoción y cultura del Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación. (2016). Casos de discriminación laboral, la mayoría por embarazo: CONAPRED. Última consulta: julio 2017. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2016/08/30/discriminacion-laboral-la-mayoria-por-embarazo-conapred>.

Discriminación contra la mujer .^{11 12}

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las mujeres en las esferas política, social, cultura, civil o de cualquier otra índole.

Discriminación por identidad de género y orientación sexual.¹³

Se refiere a la exclusión, limitación o negación de las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales en la vida familiar, comunitaria, escolar, laboral, en los servicios de salud, etc.¹⁴

En el entorno laboral se manifiesta cuando las personas empleadoras exigen ocultar cualquier signo exterior relativo a su orientación sexual e identidad de género sobre todo cuando el empleo no coincide con los estereotipos de género tradicionalmente asignados¹⁵.

En 2014 la primera Encuesta Nacional sobre Homofobia y el Mundo Laboral en México arrojó que, del 20% de personas del colectivo LGBTTTI a quienes se les preguntó sobre su orientación sexual o identidad de género antes de ser contratadas un 14% expresó que se le negó un empleo a causa de su orientación o identidad.

La misma encuesta menciona que una de cada tres personas homosexuales ha sido víctima de algún tipo de discriminación en su lugar de trabajo y un 55% expresó que nadie o pocos compañeros o compañeras de trabajo saben de su orientación sexual o identidad de género. La principal razón es el temor a ser víctimas de burlas o discriminación.

Uno de los datos más importantes de la encuesta, en cuanto a denuncias se refiere, reveló que únicamente 17% de las y los participantes que sufrieron discriminación acudieron a poner una queja o denuncia ante las autoridades competentes. Esta cifra se acompaña con que un alto porcentaje

¹¹ Ley General Para la Igualdad Entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf.

¹² CONAPRED ha recibido mil 726 quejas presentadas por mujeres desde 2011 y hasta el 2016, de las cuales 73% están ligadas a actos de discriminación en el mundo laboral. Más del 50% de los casos presentados tienen relación con el embarazo y cerca del 30% con cuestiones de género. La Encuesta Nacional sobre Discriminación revela que 50% de las mujeres concuerda con que en México no son respetados sus derechos. Notimex, "Mujeres sufren mayor discriminación en el trabajo: CONAPRED". *El Universal*, México, 24 de noviembre de 2016. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/2016/11/24/mujeres-sufren-mayor-discriminacion-en-el-trabajo-conapred>.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, 2007, *Discriminación laboral de personas transexuales*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/Discriminaci%F3n%20laboral%20de%20personas%20transexual.es.pdf>.

¹⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225209/Glosario_TDSyG_WEB.PDF.

¹⁵ Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación, 2012, *Reporte sobre la discriminación en México 2012, Trabajo*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf.

de las y los encuestados desconoce que pueden ser orientados y apoyados por organismos como la CNDH (32% no lo sabe) o el CONAPRED (51% no lo sabe)¹⁶.

Diversidad sexual y de género.¹⁷

Hace referencia a todas las posibilidades que tienen las personas de asumir, expresar y vivir su sexualidad, así como de asumir expresiones, preferencias u orientaciones e identidades sexuales. Parte del reconocimiento de que todos los cuerpos, todas las sensaciones y todos los deseos tienen derecho a existir y manifestarse, sin más límites que el respeto a los derechos de las otras personas.

Dentro de esta diversidad surgen las siglas LGBTTTI, lésbico, gay, bisexual, travesti, transgénero, transexual e intersexual, para identificar al movimiento político social que busca el reconocimiento y respeto pleno de los derechos humanos de las personas pertenecientes a este sector.

Equidad.¹⁸

Es un principio ético-normativo asociado a la idea de justicia; bajo la idea de equidad se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas o grupos de personas que se encuentran en desventaja educativa, social, económica o política.

Gay.¹⁹

Hombre que se siente atraído erótico y afectivamente hacia otro hombre. Es una expresión alternativa a "homosexual" (de origen médico).²⁰

Género.²¹

Se refiere a los atributos que social, histórica, cultural, económica, política y geográficamente, entre otros, han sido construidos y asignados a los hombres y a las mujeres. Se utiliza para referirse a las características que, social y culturalmente, han sido identificadas como "masculinas" y "femeninas",

¹⁶ Barrera, A., mayo 2017, *Discriminación laboral: Otra de las caras de la homofobia y la transfobia*. México, 17 de mayo de 2017. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <http://ladobe.com.mx/2017/05/discriminacion-laboral-otra-de-las-caras-de-la-homofobia-y-la-transfobia/>.

¹⁷ Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.

¹⁸ ONUMUJERES, 2015, *La Igualdad de Género*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>.

¹⁹ Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.

²⁰ Algunos hombres y mujeres, homosexuales o lesbianas, prefieren el término gay, por su contenido político y uso popular.

²¹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2015, *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*. Poder Judicial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/PROTOCOLO_DE_ACTUACION_PARA QUIENES IMPARTEN JUSTICIA EN CASOS QUE INVOLUCREN LA ORIENTACION SEXUAL O LA IDENTIDAD DE GENERO_0.pdf.

las cuales abarcan desde las funciones que históricamente se le han asignado a uno u otro sexo (proveer versus cuidar), las actitudes que por lo general se les imputan, hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

Hostigamiento y acoso sexual.²²

De acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, el hostigamiento es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas de connotación lasciva, relacionadas con la sexualidad sin tomar en cuenta el consentimiento mutuo.

La misma Ley define el acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

En México sólo 16 estados de la República tipifican como delito el acoso sexual;²³ en el resto del país sólo aparece la figura jurídica de hostigamiento sexual. La pena más alta es de 8 años de prisión.²⁴

De acuerdo a un estudio del Colegio Jurista realizado en 2012, en México, 1.4 millones de mujeres padecen acoso sexual en el trabajo, esto es, el 10% de la población económicamente activa; asimismo, informó que el 99.7% de los casos no se denuncia.²⁵

Por otro lado, se estima que 8% de los trabajadores del género masculino en México sufre acoso sexual en su centro laboral. Este fenómeno representa actualmente 15% de las denuncias por dicho delito, según datos del Instituto Nacional de Mujeres (INMUJERES).²⁶

A continuación, te presentamos una tabla para que puedas identificar la diferencia entre hostigamiento sexual y acoso sexual:

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Existe una relación real de subordinación por parte de la víctima.	No existe subordinación.

²² Cámara de Diputados: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última consulta: marzo de 2018. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_220617.pdf.

²³ Las entidades que lo reconocen son: Baja California Sur, Sinaloa, Nayarit, Jalisco, Coahuila, Tamaulipas, San Luis Potosí, Guanajuato, Querétaro, Estado de México, Guerrero, Puebla, Veracruz, Campeche, Quintana Roo y Ciudad de México.

²⁴ Milenio digital, 21 de marzo de 2017, *¿Cómo se castiga el acoso y el hostigamiento sexual en México?* Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: www.milenio.com/tendencias/como_se_castiga-acoso-sexual-hostigamiento-sexual-plaqueta-milenio-noticias_0_923907790.html+&cd=10&hl=en&ct=clnk&gl=mx.

²⁵ Excelsior, 25 de abril de 2016, *Veinte datos duros sobre acoso y feminicidios; te horrorizarán*. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://www.excelsior.com.mx/de-la-red/2016/04/25/1088685>.

²⁶ Publimetro, S/F, *Crece acoso sexual contra hombres*. México. Última consulta: agosto de 2017. Dirección: <https://www.publimetro.com.mx/mx/noticias/2014/06/04/crece-acoso-sexual-contra-hombres.html>

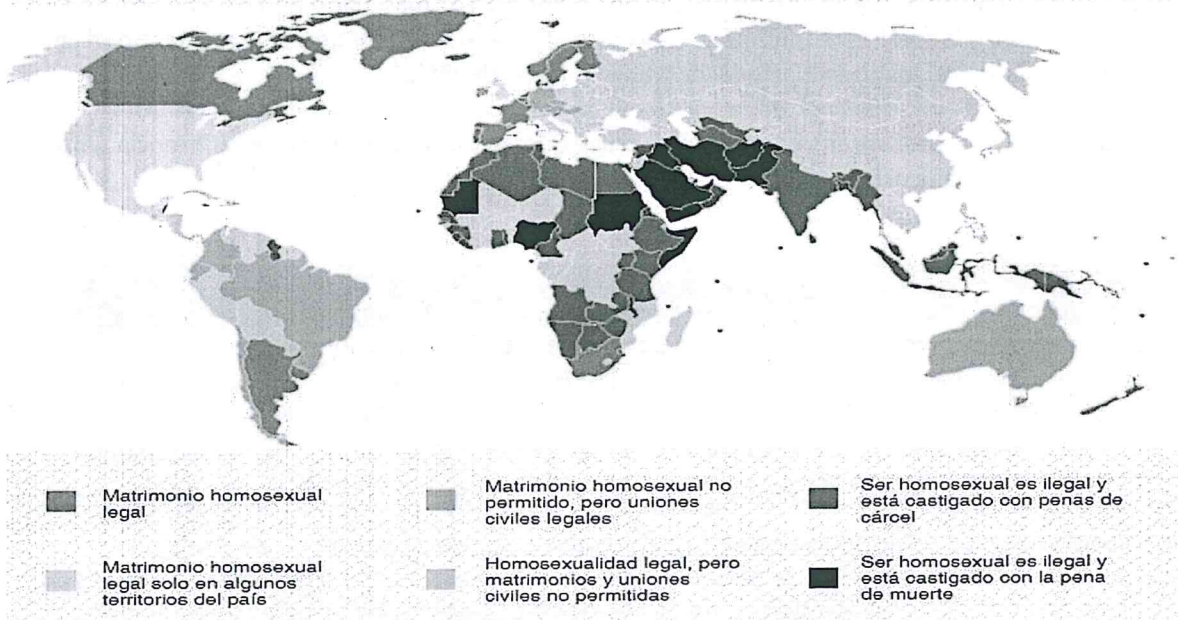
Se realiza en ámbitos laborales y/o escuelas.	Se realiza en cualquier espacio.
El objeto del tipo penal se basa en solicitar conductas verbales, físicas o ambas de carácter sexual valiéndose de la posición de superioridad jerárquica.	El objeto del tipo es el ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y riesgo para la víctima, con la finalidad de obtener alguna satisfacción sexual no consentida.

Diferencias entre hostigamiento sexual y acoso sexual. Fuente: INMUJERES, 2009.

Homofobia.²⁷

Es el rechazo, discriminación, invisibilización, burlas y otras formas de violencias basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia la homosexualidad o hacia las personas con orientación o preferencia homosexual, o que son percibidas como tales. Puede derivar en otras formas de violencia como la **privación** de la vida y el delito de homicidio. Su uso se ha extendido al rechazo hacia las orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas en general; sin embargo, esto ha contribuido a invisibilizar las distintas formas de violencia que viven lesbianas, personas trans, bisexuales e intersexuales.

MAPA DE LA HOMOFOBIA 2015



Fuente: International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association (ILGA).

²⁷ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>

La homosexualidad como orientación erótico- afectiva y práctica en algunos países sigue siendo castigada con la pena de muerte, y en otros no se tiene acceso pleno a los derechos, este mapa da una idea general de como se ve la homofobia a nivel mundial hasta 2015.

Identidad de género.²⁸

Vivencia interna e individual del género, tal como cada persona la siente, misma que puede corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que podría o no involucrar la modificación de la apariencia o funcionalidad corporal a través de tratamientos farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que la misma sea libremente escogida. También incluye otras expresiones de género como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.

Igualdad entre mujeres y hombres.²⁹

Situación igual entre mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Igualdad sustantiva.³⁰

De acuerdo a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) la igualdad sustantiva supone la modificación de las circunstancias que impiden a las personas ejercer plenamente sus derechos y tener acceso a oportunidades de desarrollo mediante medidas estructurales, legales o de política pública.

Homosexualidad.³¹

Atracción que puede sentir una persona para relacionarse afectiva, emocional y/o eróticamente con personas del mismo género.

Lesbiana.³²

Mujer que se siente atraída erótica y afectivamente por mujeres. Es una expresión que se ocupa en contraposición al término de "homosexual" de origen médico, de esta manera puede ser utilizada por las mujeres para enunciar o reivindicar su orientación sexual.

²⁸ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>

²⁹ Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LevesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf.

³⁰ ONU Mujeres, 2015, *La igualdad de género*. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>.

³¹ Álvarez- Gayou, J., 2011, *Sexoterapia Integral*. México D.F: Manual Moderno

³² Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto, 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.

Misoginia.³³

Son conductas de odio hacia la mujer y se manifiesta en actos violentos y crueles contra ella por el hecho de ser mujer.

Orientación sexual.³⁴

Vinculación erótico – afectiva que tiene una persona para relacionarse con personas de su mismo y otro género.

Perspectiva de género.³⁵

Concepto que se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Sexo.³⁶

Son las características fisiológicas y sexuales con las que nacen hombres y mujeres.

Sexualidad.³⁷

Abarca al sexo, las identidades y los papeles de género, el erotismo, el placer, la intimidad, la reproducción y la orientación sexual. Se vive y se expresa a través de pensamientos, fantasías, deseos, creencias, actitudes, valores, conductas, prácticas, papeles y relaciones interpersonales. La sexualidad puede incluir todas estas dimensiones, no obstante, no todas ellas se viven o se expresan siempre. La sexualidad está influida por la interacción de factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales, éticos, legales, históricos, religiosos y espirituales.

Violencia contra las mujeres.³⁸

Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

³³ Cámara de Diputados. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última consulta: marzo de 2018. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_220617.pdf.

³⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225209/Glosario_TDSyG_WEB.PDF.

³⁵ Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf.

³⁶ UNICEF (s/f) Aplicando género. Última consulta: julio 2017. Disponible en: https://www.unicef.org/honduras/Aplicando_genero_agua_saneamiento.pdf.

³⁷ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225209/Glosario_TDSyG_WEB.PDF.

³⁸ Departamento de Derecho Internacional, Organización de los Estados Americanos. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. Belém do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994. Última consulta: julio 2017. Disponible en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>.



Tipos de violencia hacia las mujeres.³⁹

Los tipos de violencia contra las mujeres son:

I. La violencia psicológica. Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio.

II. La violencia física. Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas.

III. La violencia patrimonial. Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

IV. Violencia económica. Es toda acción u omisión de quien agrede que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

V. La violencia sexual. Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto.

VI. Violencia obstétrica⁴⁰. Son aquellos actos, omisiones y condiciones que violan los derechos de las mujeres durante la atención a la salud reproductiva. Se considera que la violencia obstétrica puede presentarse en otros contextos donde no necesariamente exista un embarazo o se atienda un nacimiento pero **que** sí se relacionen con esto, por ejemplo: reproducción, asistida, anticoncepción o interrupción legal del embarazo.

VII. Violencia política⁴¹. Comprende todas aquellas acciones y omisiones que, basadas en elementos de género y dadas en el marco del ejercicio de derechos político-electorales, tengan por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce y/o ejercicio de los derechos políticos o de las prerrogativas inherentes a un cargo público.

³⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007.

⁴⁰ Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. *s/f. Diagnóstico sobre victimización a causa de violencia obstétrica en México.* Última consulta: marzo 2018. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/194701/Diagnostico_sobre_victimizacion_a_causa_de_violencia_obstetrica_en_Mexico.pdf.

⁴¹ Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2016, "Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres". Última consulta: http://www.fepade.gob.mx/actividades_ins/2016/marzo/ProtocoloViolencia_140316.pdf.

Modalidades de la violencia hacia las mujeres.^{42 43}

Violencia familiar: Es el acto abusivo de poder u omisión intencional, dirigido a dominar, someter, controlar, o agredir de manera física, verbal, psicológica, patrimonial, económica y sexual a las mujeres, dentro o fuera del domicilio familiar, cuyo agresor tenga o haya tenido relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, de matrimonio, concubinato o mantengan o hayan mantenido una relación de hecho.

Violencia en la Comunidad: Son los actos individuales o colectivos que transgreden derechos fundamentales de las mujeres y propician su denigración, discriminación, marginación o exclusión en el ámbito público.

Dentro de las modalidades de violencia también se señala la violencia laboral o docente. Debido a la materia con la que trabaja este apartado se decidió darle un espacio particular por lo que la información se encuentra más adelante.

Transfobia.⁴⁴

Rechazo, discriminación, invisibilización, burlas, no reconocimiento de la identidad y/o expresión de género de la persona y otras formas de violencia basadas en prejuicios, estereotipos y estigmas hacia las personas con identidades, expresiones y experiencias trans, o que son percibidas como tales.

La primera encuesta sobre homofobia/transfobia y el mundo laboral en México, levantada por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, encontró que sólo un cuarto de las personas encuestadas se identificó con una orientación diferente a la heterosexual quienes expresaron que no han revelado sus preferencias a compañeros o compañeras. De acuerdo con la misma encuesta, 17% de los discriminados no quería ir a trabajar, mismo porcentaje que se aisló de sus compañeros, 15% desarrolló depresión, 13% bajó su rendimiento laboral, 12% perdió amistades en el trabajo y 12% cambió de empleo⁴⁵.

Transgénero⁴⁶

Las personas transgénero se sienten y se conciben a sí mismas como pertenecientes al género opuesto al que social y culturalmente se asigna a su sexo de nacimiento, y quienes, por lo general, sólo optan por una reasignación hormonal sin llegar a la intervención quirúrgica de los órganos sexuales.

⁴² Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007.

⁴⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.

⁴⁵ El Diario de Coahuila, 17 de mayo de 2015, *¿Qué tan marcada está la homofobia laboral en México?* Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://www.eldiariodecoahuila.com.mx/activos/2015/5/17/que-marcada-esta-homofobia-laboral-mexico-507339.html>.

⁴⁶ Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), 2016, *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Última consulta: agosto, 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/225271/glosario-TDSyG.pdf>.

**Transexual**³⁴

Condición humana que describe a las personas que han cambiado sus caracteres sexuales primarios y/o características sexuales secundarias a través de intervenciones médicas (hormonas y/o cirugías) para feminizarse o masculinizarse y vivir conforme a su identidad de género.

Transversalizar⁴⁷

Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas, culturales y sociales en las instituciones públicas y privadas.

Violencia feminicida⁴⁸

Es la forma extrema de violencia de género contra las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos, en los ámbitos público y privado, conformada por el conjunto de conductas misóginas que pueden conllevar impunidad social y del Estado y puede culminar en homicidio y otras formas de muerte violenta de mujeres.

Violencia Laboral³⁶

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la discriminación por motivos de 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; la intimidación, las humillaciones, la explotación.

Violencia laboral en cifras⁴⁹

De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH, 2016), en la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral se presenta de la siguiente forma:

⁴⁷ Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf.

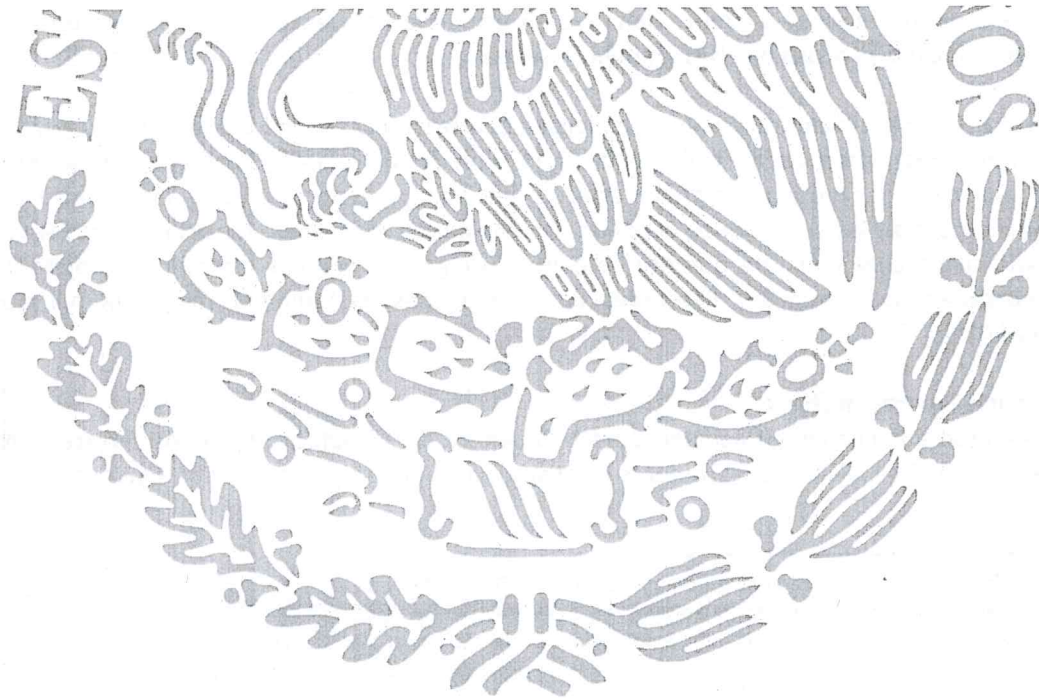
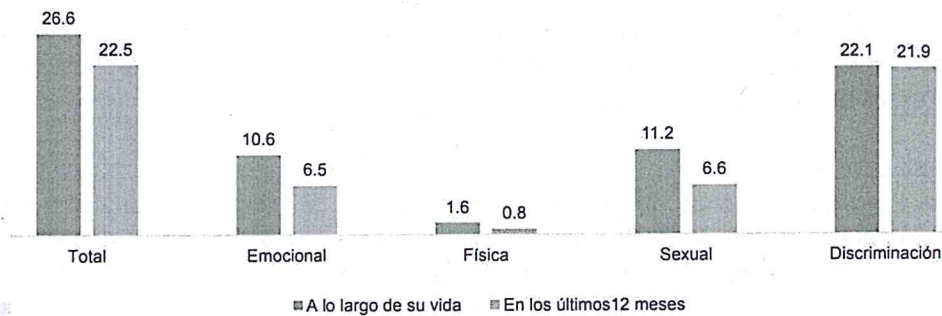
⁴⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: julio 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>.

⁴⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), 2016, *Resultados de la encuesta nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares (ENDIREH)*. Última consulta: julio 2017. Disponible en:

Violencia en el ámbito laboral

Prevalencias de violencia en el trabajo contra las mujeres de 15 años y más que han trabajado alguna vez, por tipo de violencia y periodo de referencia

Entre 2011 y 2016, al 11.8% de mujeres que trabajaron les fue solicitada prueba de embarazo.



Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en 2016.

Violencia laboral contra las mujeres



Mayor proporción:

- Chihuahua
- Coahuila
- Querétaro
- Baja California
- Quintana Roo

Menor proporción:

- Baja California Sur
- Guerrero
- Nayarit
- Campeche
- Chiapas

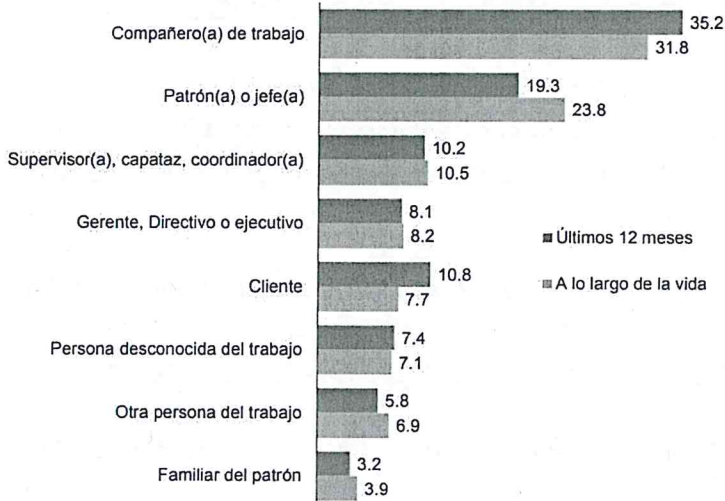
Nacional: 26.6%

- [De 19.8 a 22.9]
- [De 23.0 a 26.4]
- [De 26.5 a 29.9]
- [De 30.0 a 33.4]
- [De 33.5 a 36.8]

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en 2016.

Agresores de las mujeres en el ámbito laboral



En promedio, cada mujer tuvo 3 agresores en el último año.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), en 2016.

BIBLIOGRAFÍA:

- Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral. (2015). *Homofobia y mundo laboral*. México. Disponible en: http://www.milenio.com/politica/Ocultar_orientacion_sexual-comunidad_gay-Homofobia-Mundo_Laboral_en_Mexico_0_570542951.html.
- Álvarez- Gayou, J. (2011). *Sexoterapia Integral*. México, D.F: Manual Moderno. 333 páginas.
- Animal Político. (2016). *Delitos Sexuales en México*. Última consulta: julio 2017. Disponible en: <http://www.animalpolitico.com/2017/04/delitos-sexuales-violencia-mexico/>.
- Barrera, A., (mayo 2017), *Discriminación laboral: Otra de las caras de la homofobia y la transfobia*. México, 17 de mayo de 2017. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <http://ladobe.com.mx/2017/05/discriminacion-laboral-otra-de-las-caras-de-la-homofobia-y-la-transfobia/>.
- Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última consulta: marzo de 2018. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_220617.pdf.
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. s/f. *Diagnóstico sobre victimización a causa de violencia obstétrica en México*. Última consulta: marzo 2018. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/194701/Diagnostico_VO_port.pdf.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Última consulta: julio 2017. Disponible en: <https://www.gob.mx/conavim/documentos/ley-general-de-acceso-de-las-mujeres-a-una-vida-libre-de-violencia-pdf>.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2016). *Casos de discriminación laboral, la mayoría por embarazo: CONAPRED*. Última consulta: julio 2017. Disponible en: <http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2016/08/30/discriminacion-laboral-la-mayoria-por-embarazo-conapred>.
 - (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012, Trabajo*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf.
- Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <https://www1.eeoc.gov//spanish/laws/types/pregnancy.cfm?renderforprint=1>.
- Departamento de Derecho Internacional, Organización de los Estados Americanos. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención de Belém do Pará). Belém do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994. Última consulta:



- julio 2017. Disponible en: <http://www.oas.org/es/mesecvi/docs/BelemDoPara-ESPANOL.pdf>.
- El Diario de Coahuila, “¿Qué tan marcada está la homofobia laboral en México?”, *El Diario de Coahuila*, México, 17 de mayo de 2015. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://www.eldiariodecoahuila.com.mx/activos/2015/5/17/que-marcada-esta-homofobia-laboral-mexico-507339.html>.
 - Excelsior, 25 de abril de 2016, *Veinte datos duros sobre acoso y feminicidios; te horrorizarán*. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://www.excelsior.com.mx/de-la-red/2016/04/25/1088685>.
 - Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016). *Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. Última consulta: julio 2017 Disponible en: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf.
 - Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), 2010, *Protocolo para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf.
 - 2009, *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. Última consulta: marzo 2017. Disponible en: http://www.inah.gob.mx/images/stories/Transparencia/2011/protocolo_vs_abuso_sexual.pdf.
 - Instituto Politécnico Nacional, 2009, *Violentómetro*. Última consulta: marzo 2018. Disponible en: <http://www.genero.ipn.mx/test/páginas/violent%C3%B3metro.aspx>.
 - Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LFPED%283%29.pdf>.
 - Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_240316.pdf.
 - Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007.
 - Letra ese. (2016). *Informe crímenes de odio por homofobia*. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://www.letraese.org.mx/proyectos/proyecto-1-2/>.
 - Milenio digital, 21 de marzo de 2017, *¿Cómo se castiga el acoso y el hostigamiento sexual en México?* Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: www.milenio.com/tendencias/como-se-castiga-acoso-sexual-hostigamiento-sexual-plaqueta-milenio-noticias-0-923907790.html+&cd=10&hl=en&ct=clnk&gl=mx.



- Naciones Unidas, Derechos Humanos, Oficina del Alto Comisionado. *¿Qué son los derechos humanos?* Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.hchr.org.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=448&Itemid=249.
- Organización Internacional del Trabajo. Convenio núm. 111. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111.
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Discriminación laboral de personas transexuales*. Última consulta: agosto 2017. Disponible en: <http://www.aldarte.org/comun/imagenes/documentos/Discriminaci%F3n%20laboral%20de%20personas%20transexuales.pdf>.
- ONUMUJERES. (2015). *La Igualdad de Género*. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2015). *Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género*. Poder Judicial de la Federación. Última consulta: agosto de 2017. Disponible en: [https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/PROTOCOLO DE ACTUACION PARA QUIENES IMPARTEN JUSTICIA EN CASOS QUE INVOLUCREN LA ORIENTACION SEXUAL O LA IDENTIDAD DE GENERO 0.pdf](https://www.sitios.scjn.gob.mx/codhap/sites/default/files/archivos/paginas/PROTOCOLO_DE_ACTUACION_PARA QUIENES IMPARTEN JUSTICIA EN CASOS QUE INVOLUCREN LA ORIENTACION SEXUAL O LA IDENTIDAD DE GENERO 0.pdf).
- Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2016, "Protocolo para Atender la Violencia Política contra las Mujeres". Última consulta: http://www.fepade.gob.mx/actividades_ins/2016/marzo/ProtocoloViolencia_140316.pdf.
- UNICEF (s/f) *Aplicando género*. Última consulta: julio de 2017. Disponible en: https://www.unicef.org/honduras/Aplicando_genero_agua_saneamiento.pdf.

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Procuraduría Federal



ACOSO LABORAL

De conformidad al Acuerdo General de Administración III/2012, la SCJN el 06/09/2012

DEFINICIÓN:

Acoso laboral: Los actos o comportamientos, en un evento o en una serie de ellos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas; entre otros: la provocación, presión, intimidación, exclusión, aislamiento, ridiculización, o ataques verbales o físicos, que pueden realizarse de forma evidente, sutil o discreta, y que ocasionan humillación, frustración, ofensa, miedo, incomodidad o estrés en la persona a la que se dirigen o en quienes lo presencian, con el resultado de que interfieren en el rendimiento laboral o generan un ambiente negativo en el trabajo.

CRITERIOS EMITIDOS POR LA SCJN PARA PODER ACREDITAR EL ACOSO LABORAL

- La persona que demanda deberá demostrar que **el objetivo de sus agresores y compañeros de trabajo es la de intimidarlo, opacarlo, aplanarlo, amedrentarlo o consumirlo emocional o intelectualmente, con mira a excluirlo de la organización, o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por sus hostigadores.**
- La agresividad o **el hostigamiento laboral se da** entre compañeros del ambiente del trabajo y **siempre hay una persona que solo recibe agresiones;** es decir, hay un agresor activo y una víctima pasiva. El acoso laboral entre compañeros de trabajo debe ocupar un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos.
- **Las conductas deben de presentarse de manera sistemática,** es decir, a partir de **una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir mobbing,** ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.
- Se debe de detallar la forma en que se desarrolló la conducta hostil. Además, se precisó que el estándar probatorio que tiene a su cargo el afectado no debe ser estricto. (Circunstancias de modo, tiempo y lugar).

EXCEPCIONES DEL ACOSO LABORAL

- Deben descartarse como constitutivos de acoso laboral los regaños o "llamadas de atención" razonables o equilibrados, aunque éstos generen cierto "castigo". Por ejemplo, una persona empleada en el archivo de cierta oficina ha traspapelado documentación cuyo pronto acceso es indispensable para el funcionamiento de dicha área. La persona al mando la reprende y decide asignarle otra tarea dentro de la oficina.

STPS

SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Procuraduría Federal



- Tampoco son constitutivas de acoso las expresiones irascibles de un jefe o jefa, siempre y cuando no sean excesivas o notoriamente desproporcionadas y no tengan un destinatario ni destinatarios específicos constante.
- Finalmente, la Primera Sala señaló que se debe distinguir el acoso laboral de conductas inherentes a las exigencias del empleo.
- Las distinciones basadas en capacidades o conocimientos especializados para desempeñar una actividad determinada.
- Las que se establezcan como requisitos de permanencia para el desempeño del servicio público y cualquier otro señalado en los ordenamientos legales.
- Todas las que no tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos, y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana

