



# Género y espacio laboral

Ciudad de México 15,17, 22 y 24 de abril.



**CELIG**  
Centro de Estudios Legislativos  
para la Igualdad de Género

# Objetivo del curso

Propiciar que las personas participantes conozcan los conceptos básicos de género y se sensibilicen sobre la discriminación, la violencia y la importancia de construir espacios laborales libres de discriminación y violencias.

# Contenido temático

I. Conceptos básicos de género.

II. Igualdad de género y no discriminación.

III. Tipos y modalidades de violencia.

IV. Espacios laborales libres de violencia.



midi



Mujeres  
impulsando la igualdad

# Sesión 4

**Sesión 4**



# **Espacios laborales libres de violencia**

## Tipos de violencia

- Psicoemocional
- Física
- Patrimonial
- Económica
- Sexual
- Contra los derechos reproductivos
- Obstétrica
- Femicida
- Simbólica

## Modalidades de violencia

- Familiar
- Noviazgo
- Laboral
- Escolar
- Docente
- Comunidad
- Institucional
- Violencia mediática contra las mujeres
- Violencia Política en Razón de Género

# VIOLENCIA LABORAL



Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, 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. Incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

## Ejemplos:

- Negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo.
- Descalificación del trabajo realizado.
- Amenazas, intimidación, humillaciones
- Explotación laboral.
- Impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

**Fuente:** Fracción III Artículo 7 de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=X-zjT2snWTE>

# Marco Normativo



## Convenio 190 OIT

El presidente de la República, mediante el Decreto Promulgatorio del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la **Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo** —adoptado en Ginebra el 21 de junio de 2019—, ordenó su entrada en vigor en México a partir del 19 de julio de 2023, por lo que su observancia ya es obligatoria en el territorio nacional.

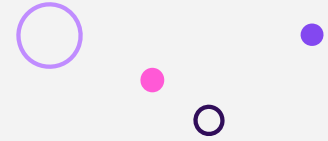
El Convenio 190 sobre violencia y acoso y su Recomendación (núm. 206), constituye un instrumento internacional con innovación, ya que, introduce un nuevo concepto de violencia y acoso unificado, lo que amplía la revisión de las normas vigentes y de la interpretación.

Fuente: <https://rmsindicalistas.mx/2023/11/el-derecho-humano-a-un-ambiente-laboral-libre-de-violencia-y-acoso/>

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=MNOFEmfXIFc>



# Convenio 190



<b>Violencia y acoso en el ambiente laboral</b>	Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.
<b>Violencia y acoso por razón de género</b>	Designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las <u>personas</u> por razón de su género, o que afectan de manera desproporcionada a <u>personas</u> de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Fuente: Artículo 1 del Convenio 190 de la OIT

# Marco Normativo



## Constitución Política de la Ciudad de México

Artículo 10

### B. Derecho al trabajo

1. La Ciudad de México tutela el derecho humano al trabajo, así como la promoción de habilidades para el emprendimiento, **que generan valor mediante la producción de bienes y servicios, así como en la reproducción de la sociedad. ...**

4. ... las autoridades promoverán..

b. La igualdad sustantiva en el trabajo y el salario;

e. La protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos, y el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.

Artículo 39 Sistema de Justicia Laboral

# Marco Normativo



## Ley federal del trabajo

### Artículo 3

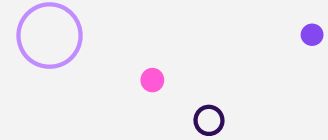
El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, **así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. ...**

**No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación** [por origen étnico...] o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

No se considerarán discriminatorias las distinciones, exclusiones o preferencias que se sustenten en las calificaciones particulares que exija una labor determinada.

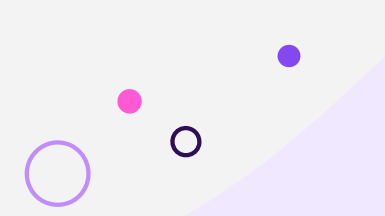
**Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia,...**

# Violencia en el espacio laboral



<b>Hostigamiento</b>	el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.
<b>Acoso sexual</b>	una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Fuente: Artículo 3. Bis Ley Federal del Trabajo .



El **hostigamiento sexual** es el ejercicio del 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, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El **acoso sexual** es 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.



## Acoso sexual

Artículo 179 Código Penal para la Ciudad de México

A quien solicite favores sexuales para sí o para una tercera persona o realice una conducta de naturaleza sexual indeseable para quien la recibe, que le cause un daño o sufrimiento psicoemocional que lesione su dignidad, se le impondrá de uno a tres años de prisión.

Cuando además exista relación jerárquica derivada de relaciones laborales, docentes, domésticas o de cualquier clase que implique subordinación entre la persona agresora y la víctima, la pena se incrementará en una tercera parte de la señalada en el párrafo anterior.

Si la persona agresora fuese servidor público y utilizara los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de la pena prevista en el párrafo anterior se le destituirá y se le inhabilitará para ocupar cargo, empleo o comisión en el sector público por un lapso igual al de la pena de prisión impuesta.

Este delito se perseguirá por querrela.



# Ejemplos de hostigamiento sexual y acoso

- Comentarios no deseados en cuanto a la apariencia física
- Miradas morbosas y/o gestos que incomoden
- Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre vida sexual y/o amorosa
- Llamadas o mensajes de naturaleza sexual no consensuada
- Castigos, maltrato, amenazas, asignación de labores que no corresponden o cualquier acto que afecte el pleno desarrollo laboral al rechazar insinuaciones sexuales.

video [https://www.youtube.com/watch?v=nG\\_DAUw421o](https://www.youtube.com/watch?v=nG_DAUw421o)

## Condiciones Generales de Trabajo 2022 2024 del Sindicato de Trabajadores del Congreso de la Ciudad de México

**Artículo 23 a:** .. Dejará de surtir efectos el nombramiento por resolución del tribunal en los siguientes casos ( ) Cuando el trabajador/a incurriera en falta de probidad u honradez, **en actos de violencia, malos tratos** contra jefes/as y/o compañeras/os de trabajo, o contra sus familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.

**Artículo 29.** Queda prohibido para diputadas/os y personal de confianza del Congreso: Negarse a aceptar trabajadores/as por razón de edad, género, religión, preferencia sexual o con discapacidad. Coaccionar u obligar a realizar tareas que no le corresponden al trabajador, aceptar o exigir pagos para darles un puesto.

**Artículo 31. Derechos de trabajadoras/es,** entre otros señala: Recibir un trato digno por superiores y compañeros, desempeñar y reintegrarse al servicio cuando se haya ausentado por enfermedad, maternidad, licencia o suspensión, gozar de los beneficios del ISSSTE, en caso de incapacidad parcial se les asignará un trabajo que estén en condiciones de desarrollar. Estancia Infantil que proporciona el ISSSTE para madres y padres del Congreso que comprueben legalmente la custodia.

**Fuente:** Condiciones Generales de Trabajo 2022-2024






Los marcos conceptual, normativo y regulatorios en materia organizacional, laboral y del sector público:

- Ley General de Responsabilidades Administrativas
- Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención + Modelo de Protocolo STPS\*
- Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación

Los marcos de políticas institucionales del Congreso:

- Condiciones Generales de Trabajo 2022-2024
  - Protocolo para Fortalecer la Igualdad Sustantiva y No Discriminación en Razón de Género en el Congreso de la Ciudad de México
- 

## Condiciones Generales de Trabajo 2022 2024 del Sindicato de Trabajadores del Congreso de la Ciudad de México

**Artículo 32. Obligaciones de trabajadores/as** señala entre otras: Cumplir con sus obligaciones laborales, desempeñar funciones con intensidad y calidad, mantener buenas costumbres, esto es; **abstenerse de palabras o actos que puedan lesionar principios de autoridad, disciplina, respeto**, asistir a cursos de capacitación inherentes al trabajo que desempeñan, evitar actos que pongan en peligro su seguridad y la de sus compañeras/os, comunicar los accidentes, delitos e infracciones de los que tenga conocimiento durante su horario laboral y que afecten los intereses.

**Artículo 33.** Prohibido para trabajadores: **Realizar actos o comentarios que vulneren u ocasionen perjuicios de alguna compañera o compañero, a algún superior o al sano desarrollo del área.**

# Ambiente laboral libre de violencia



El derecho a un ambiente laboral libre de violencia establece deberes para la prevención de la violencia y la discriminación. **El derecho a una vida libre de violencia en su dimensión específica de tipo laboral, abre la posibilidad del efectivo ejercicio de los demás derechos humanos de las personas**, por lo que se reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de estos derechos.

En este sentido, la violencia laboral por razón de género, debe reconocerse, enunciarse, comprender los riesgos y daños que pueden causarle a las víctimas, así como concientizar a toda persona trabajadora para prevenirla y evitarla. Pero sobre todo, las instituciones deben contar con mecanismos eficaces que garanticen ambientes laborales libres de discriminación y violencia.



Fuente: <https://rmsindicalistas.mx/2023/11/el-derecho-humano-a-un-ambiente-laboral-libre-de-violencia-y-acoso/>

# CONCLUSIONES



- Existe un marco normativo sólido en materia de protección a los derechos laborales de todas las personas.
- Construir espacios laborales libres de violencia no es un acto de buena voluntad, es una obligación del Estado en el marco de la promoción y garantía de los derechos humanos.
- No es una tarea individual, tampoco exclusiva de las mujeres, las instituciones, los sindicatos tienen un papel protagónico en la generación de condiciones de igualdad, inclusión, no discriminación y no violencia.

# Gracias

## Datos de contacto

<https://midimx.org/>



facebook.com/MIDI.org



@midi\_orgmx



@midi.orgmx

Curso

# Género y espacio laboral



Se llevará a cabo los días:  
Lunes 15, 22,  
Miércoles 17 y 24 de abril  
De 10 a 12 horas

Micrositio web:

