

Derechos laborales de las personas LGBTI



En la **CDHDF**
cuidamos tus derechos



Fundación Arcoiris



Las **Reinas**
Chulas
AC **cabaret**
y
Derechos Humanos



PRESENTACIÓN

El 18 de octubre de 2016 se realizó en la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) el Foro: Derechos laborales de las personas LGBTI¹, en coordinación con la **Fundación Arcoíris por el Respeto a la Diversidad Sexual A.C.**, la **Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral**, el **Clóset de Sor Juana A.C.**, **Las Reinas Chulas Cabaret y Derechos Humanos A.C.**, la **Federación Mexicana de Empresarios LGBT S.C.**, la **Red de abogados y promotores del Consultorio Virtual Arturo Díaz Betancourt de Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana A.C.**

El evento tuvo como finalidad generar un espacio de reflexión respecto de los derechos humanos laborales de las personas LGBTI así como presentar las acciones de instituciones de gobierno y las organizaciones de la sociedad civil dirigidas a promover la inclusión de las personas LGBTI en el ámbito laboral y a garantizar su acceso al trabajo digno. Contó con la participación de la Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral, la Fundación Arcoíris por el Respeto a la Diversidad Sexual A.C., la Secretaría General de Asuntos Individuales de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, la Federación Mexicana de Empresarios LGBT, S.C., la Dirección General de Empleo, Capacitación y Fomento Cooperativo de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo CDMX, la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social de la Secretaría de Desarrollo Social, la Red de abogados y promotores del Consultorio Virtual Arturo Díaz Betancourt de Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana A.C., y la Quinta Visitaduría General de la CDHDF.

Los temas abordados fueron la violación y protección de derechos humanos laborales de las personas LGBTI, los resultados de un estudio exploratorio sobre derechos laborales de las personas LGBTI, la justiciabilidad de los derechos laborales desde el órgano jurisdiccional local, el empoderamiento económico de las personas LGBT, la promoción de los derechos laborales de las personas LGBTI, las ferias del empleo, las acciones institucionales a favor de los derechos laborales de las personas LGBTI y la relación de los derechos laborales con la discriminación y el cuidado de datos personales.

También se habló sobre los beneficios y retos del emprendimiento, del turismo LGBT, de los indicadores de desempeño laboral, el acoso laboral, la falta de empleo y la agudización de estas problemáticas en el caso de las personas LGB y en particular de las personas trans; así como los problemas que enfrentan las personas para expresar libremente su orientación sexual e identidad de género en el ámbito laboral.

En el Foro se informó sobre los derechos humanos laborales, los estándares jurídicos en la materia y se plantearon distintos puntos de vista respecto del enfoque y acciones de promoción y atención de los derechos laborales, desde la propia CDHDF, la sociedad civil, así como de instancias de

¹ La Comisión Interamericana de Derechos Humanos utiliza las siglas LGBTI atendiendo a las diferentes y múltiples categorizaciones que existen, así como a los debates que se dan en diferentes ámbitos (CIDH, [Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI](#)).



gobierno, asimismo se dieron a conocer algunas de las vías para la atención de estos casos y las instancias a las cuales acudir.

A partir del Foro se identificó la necesidad de difundir información relevante para el ejercicio y exigibilidad de los derechos laborales, mecanismos e instancias a las que se puede acudir en caso de que los derechos humanos laborales de las personas LGBTI, sean negados, restringidos, obstaculizados o sujetos a injerencias arbitrarias.

DERECHOS LABORALES DE LAS PERSONAS LGBTI

Las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, transexuales, travesti e intersex (LGBTI), cuya orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales no se ciñen a las características consideradas socialmente como “adecuadas” o “normales”, constantemente enfrentan discriminación y violencia a la que se le conoce como: homofobia, lesbofobia, bifobia, transfobia e intersexfobia. La discriminación y violencia tienen su origen en prejuicios y estereotipos que derivan de la ignorancia respecto de la sexualidad y el género, y se presentan en distintas formas, niveles y ámbitos. Las consecuencias en la vida de las personas implican la imposibilidad de ejercer plenamente los derechos humanos y las expresiones más graves son los crímenes de odio.

Como se verá a continuación, entre los derechos más violentados se encuentran los derechos laborales. Es por ello que en el presente documento te proporcionaremos información para ampliar la comprensión de este hecho y te brindaremos herramientas para su defensa.

Discriminación hacia las personas LGBTI en el ámbito laboral

Los estándares internacionales en materia de derechos humanos para el ámbito laboral provienen principalmente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo multilateral que entre otros instrumentos adoptó en 1958 el Convenio Núm. 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).

En 2007, la OIT presentó un informe con el que demostró que la discriminación en el ámbito laboral “no es un acto excepcional ni aberrante, sino un fenómeno sistémico, a menudo intrínseco a las pautas de funcionamiento de los lugares de trabajo y arraigado en los valores y normas culturales y sociales dominantes”.²

Estudios de diversos países han demostrado que al ser comparadas con personas no LGBT, las personas LGBT tienen menores salarios, menos oportunidades de empleo, viven más frecuentemente en la pobreza, viven peores condiciones de salud, enfrentan mayores obstáculos en la educación y sufren violencia y rechazo familiar con mayor frecuencia.³

² Organización Internacional del Trabajo (2007) La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los Retos que se Plantean, disponible en http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf

³ ILGA Asociación Internacional de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Trans e Intersex (2016) Homofobia de Estado, disponible en <http://ilga.org/es/que-hacemos/informe-sobra-homofobia-de-estado/>



De acuerdo con la Investigación para la elaboración de un Diagnóstico de personas LGBT en México realizada en 2016 a través de un convenio de colaboración entre la Fundación Arcoíris por el Respeto a la Diversidad Sexual A.C. y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas (CEAV), se observa que:

8 de cada 10 personas encuestadas trabajan. En la postulación para un trabajo, varias personas han enfrentado prácticas que pudieran resultar discriminatorias, como pruebas de embarazo (2.59%) o de VIH/SIDA (11.76%). El trato que reciben las personas LGBT no es igual al que reciben las personas heterosexuales. Sólo 2 de cada 10 personas perciben que siempre reciben el mismo pago cuando realizan las mismas actividades que personas heterosexuales.

La mitad de las personas ha vivido, por lo menos alguna vez en su vida laboral, alguna situación de acoso, hostigamiento o discriminación. Por lo que muchas personas prefieren ocultar su condición LGBT para evitar este tipo de situaciones. La discriminación percibida y vivida afecta mucho a las personas en su desarrollo laboral. Además, la condición LGBT ha sido percibida como obstáculo para conseguir trabajo por lo menos alguna vez.

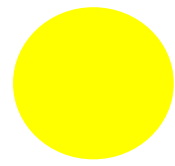
Además, en dicho estudio se señala que sólo 8% de las personas expresan su condición LGBT en el trabajo y 29.8% no la expresa nunca. Así mismo, ante actos de discriminación el 34% opta por no reaccionar para conservar su empleo.

La OIT ha documentado también que, como consecuencia de la discriminación, las personas LGBTI tienen mayores dificultades para acceder a un empleo o a una contratación, se les despiden injustamente, se les niegan oportunidades de capacitación y promociones y reciben salarios inferiores con relación a las personas heterosexuales.

A la discriminación debe sumarse la brecha significativa entre el marco normativo y la realidad para las personas LGBTI en el ámbito del trabajo y para las personas LGBTI que desean incursionar en el ámbito laboral.

Otro estudio reveló que una de cada tres personas han sido víctima de discriminación por su jefe/a o compañeros/as de trabajo debido a su orientación sexual y/o identidad de género; a 10% de las personas encuestadas las han despedido por motivo de su orientación sexual y/o identidad de género; a 20% de las personas le han preguntado cuál es su orientación sexual y/o identidad de género para obtener o no un empleo, y al 14% les han negado un empleo por su orientación sexual y/o identidad de género.⁴

⁴ Espolea A.C., Foro Eneache, 1ra Encuesta sobre homofobia y el mundo laboral en México (2014) [en línea], México, disponible en: <http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/resultados-encuesta-2014.pdf>



¿Cuáles son los derechos laborales?

A continuación encontrarás una breve explicación de cada uno de los derechos laborales así como ejemplos que te servirán para identificar si has sido objeto de violación a tus derechos. Más adelante encontrarás un directorio de instancias a las cuales puedes acudir.

1. Derechos humanos laborales

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por las Naciones Unidas en 1948, establece que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será complementada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

En otras palabras:

Tienes derecho a trabajar, a elegir libremente tu trabajo y a cobrar un salario que te permita vivir y mantener a tu familia, la libertad de formar sindicatos, el derecho a la no discriminación en el ámbito laboral, la prohibición del trabajo forzoso y del trabajo infantil; además del derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses y entablar negociaciones con los empleadores y con las autoridades sobre los asuntos relacionados con la actividad laboral.

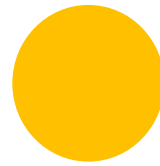
El derecho a exponer sus opiniones es conocido también como diálogo social y se desarrolla en tres niveles: entre quien emplea y quienes trabajan a propósito de las condiciones de contratación y de trabajo; entre la dirección y trabajadores sobre el funcionamiento de ésta; y entre interlocutores sociales y autoridades públicas, sobre la política social y económica. Este derecho se encuentra estrechamente relacionado con la libertad sindical.

2. Derecho al trabajo decente

La OIT define al trabajo decente como la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que las personas expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas.⁵

El derecho al trabajo decente corresponde a todas las personas trabajadoras tanto de la economía formal como de la informal, autónomas o independientes y las que trabajan a domicilio.

⁵ <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>



Los componentes del trabajo decente son:⁶

- a) La creación de empleos suficientes como para que todas las personas tengan la posibilidad de acceder a trabajos de calidad
- b) Que el trabajo sea remunerado de manera justa
- c) Contar con seguridad social (atención de salud y prestaciones en caso de enfermedad, desempleo, vejez, accidente laboral, por familiares a cargo, por maternidad, por invalidez y para sobrevivientes de la persona trabajadora fallecida)
- d) Condiciones laborales salubres y seguras (horas de trabajo, descanso semanal, pago de vacaciones, seguridad física y salud de las personas trabajadoras)

Para que el trabajo decente sea efectivamente digno y equitativo deben garantizarse los *derechos humanos o fundamentales del trabajo* que mencionamos en el numeral anterior.

Respecto de los componentes del trabajo decente, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículo 123) establece:

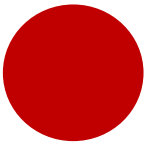
- Derecho al trabajo: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”
- Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: “Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales”
- Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo”
- Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: se estipulan todas las condiciones que, aunque se establezcan en algún contrato de trabajo, serán consideradas nulas por injustas, por ejemplo aquellas que pacten una jornada de trabajo inhumana o un salario que no sea remunerador, entre otras.

Tu derecho al trabajo decente NO se respeta cuando se te niega, restringe u obstaculiza:

- el acceso al trabajo productivo con ingreso justo en condiciones de libertad, equidad y dignidad
- acceder a un salario suficiente
- acceder a un empleo estable
- contar con las prestaciones mínimas legales
- la capacitación en el empleo
- el acceso a la justicia en las relaciones de trabajo

Los Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género (Principios de Yogyakarta), establecen:

⁶ Dharam GHA, “Trabajo decente. Concepto e indicadores”, en Revista Internacional del Trabajo, vol. 122 (2003), núm. 2, disponible en <http://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>



Principio 12: Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

De acuerdo con ello, **los Estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de prohibir y erradicar la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.** Además, eliminarán toda discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género a fin de garantizar iguales oportunidades de empleo y superación en todas las áreas del servicio público, incluidos todos los niveles del servicio gubernamental y el empleo en funciones públicas, incluyendo el servicio en la policía y las fuerzas armadas, y proveerán programas apropiados de capacitación y sensibilización a fin de contrarrestar las actitudes discriminatorias.

3. Derecho a la no discriminación en el ámbito laboral

La discriminación en el trabajo consiste en negar la igualdad de trato y de oportunidades a las personas, por prejuicios o estereotipos. El artículo primero del Convenio Número 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, enuncia del modo siguiente los posibles motivos de discriminación:

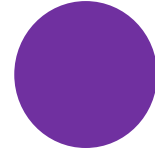
Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La interpretación conforme con otros instrumentos internacionales relacionados con la igualdad y la no discriminación como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos así como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) amplía los motivos de la discriminación incluyendo el idioma, la posición económica, nacimiento, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, las opiniones de cualquier índole, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra condición social.

La Constitución Política de la Ciudad de México que entrará en vigor el 17 de septiembre de 2018 incorpora las siguientes categorías o motivos de discriminación: origen étnico, apariencia física, situación migratoria, embarazo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales. Las últimas cuatro categorías son fundamentales para las personas LGBTI (artículo 4, inciso C, numeral 2).

Respecto de la no discriminación en el ámbito laboral, la CEPEUM (artículo 123) establece la prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor: “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.”

Tu derecho a la no discriminación en el ámbito laboral NO se respeta cuando se te niega, restringe, obstaculiza o existen injerencias arbitrarias:



- en la igualdad de oportunidad y trato en el trabajo
- en la igualdad de remuneración

También cuando quienes te emplean rechazan la identidad de género y expresión de género por ejemplo al rechazar o imponer cierta forma de vestir o se impone la utilización de sanitarios acordes al sexo biológico.

[...] la orientación sexual y la identidad de género no sujetas a la heteronormatividad constituyen un factor innegable de discriminación [...] se trata de una discriminación institucionalizada y constante, que incluso quienes la sufren pueden llegar a naturalizar [...] Esto sucede tanto en el sector público como en el privado (OIT).⁷

Ejemplos de discriminación (OIT):⁸

Las bromas, en particular, son parte de esas prácticas discriminatorias a las que no se da importancia. Socialmente son tan aceptadas que sobre las personas afectadas recae la responsabilidad de lidiar con ellas para que las demás personas no se molesten [...] las mismas personas que señalan no sentirse discriminadas se refieren a burlas y chistes que no identifican como manifestaciones de la discriminación.

De acuerdo con la OIT, **las formas en que más se manifiestan las actitudes de rechazo son hablar a las espaldas de la persona, seguido de hacer bromas o emitir insultos u ofensas y agredir de otras formas.** Estas son expresiones visibles, a diferencia de mal informar al personal respecto de la persona. Por este motivo, personas LGB optan por ocultar su orientación sexual. El acoso sexual, otra forma de agresión poco conocida por terceras personas, también es frecuente. Las personas trans (tanto hombres como mujeres) afirman que sufren una discriminación constante, muy agresiva y muy explícita, que tiende a excluir o expulsarlas del mercado laboral formal y del sistema educativo hacia el mercado laboral informal que, en la mayoría de los casos, está precarizado, estigmatizado y criminalizado como sucede con el trabajo sexual.

Testimonios (OIT):

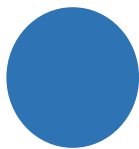
Me comporto conforme a lo que la gente espera, no porque viva para la gente, sino porque vivo para mi trabajo. Necesito comer, mi mamá depende de mí. Entonces yo no puedo tomarme esa libertad de ser como quisiera ser. (Mujer trans)⁹

Que las personas se vean obligadas a mentir u ocultar su identidad, señala la OIT, es un acto de discriminación y violencia contra las personas LGBTI. En el mismo sentido, ocultar la orientación sexual implica vivir con un miedo permanente a ser descubierto o descubierta, porque se asume que podría haber represalias. Cuando por alguna razón la orientación sexual se ha hecho manifiesta, la discriminación suele ser inmediata.

⁷ OIT (2016) Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Costa Rica. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_481592.pdf

⁸ Ibíd.

⁹ Ibíd.



Trabajé en el Banco X, yo no sé si todos los bancos sean igual, pero al menos en esa experiencia fue una experiencia terrible. Llegaban mis compañeros, y yo hablaba cualquier cosa; y parecía que les daba miedo cualquier tema que yo hablara, cualquier cosa, ellos hacían cara como de susto. Y era que una persona que estaba ahí que me conocía les dijo a todos que soy gay. Venían a ver si yo me había robado algo, tenían ese concepto. Los comentarios de ellos eran: Esos travestis que andan ahí matando y robando [...] Y estos gais que son un montón de promiscuos llenos de sida. Ese era el concepto colectivo que había ahí. (Hombre gay)

Este ocultamiento puede ser un arma de doble filo ya que ante una situación de despido por orientación sexual o identidad de género, la instancia empleadora sea privada o pública, siempre podrá señalar que no era de su conocimiento. Se les exige ocultar su orientación sexual o identidad de género, no para insertarse en un entorno laboral concreto, sino para evitar la homofobia, la transfobia y la lesbofobia; es decir, para no ser objeto del odio. De esta manera, la responsabilidad de su seguridad recae sobre las personas LGBTI, y no sobre una sociedad e instancias que deberían garantizársela.

A mí me pasa que claramente, sabiendo compañeros de trabajo que yo soy lesbiana, igual no dejan de coquetearme y no dejan de seducirme. (Mujer lesbiana)

Es común que las personas trans que trabajan en condiciones estables no realicen el proceso de transición teniendo empleo; es decir, que no enfrenten el proceso de transición durante su vida laboral. En otros casos, la transición física se ve frenada por la necesidad de acceder al empleo y mantenerlo.

El Código Penal del Distrito Federal establece en el artículo 206 fracción IV, que se impondrán de uno a tres años de prisión o de veinticinco a cien días de trabajo en favor de la comunidad y multa de cincuenta a doscientos días al que niegue o restrinja derechos laborales por razón de edad, sexo, estado civil, embarazo, raza, procedencia étnica, idioma, religión, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen o posición social, trabajo o profesión, posición económica, características físicas, discapacidad o estado de salud o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

4. Libertad sindical

Este derecho humano o fundamental del trabajo se encuentra establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio Número 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), el Convenio Número 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), y el Convenio Número 141 de la OIT sobre las organizaciones de trabajadores rurales, (1975).

La libertad sindical comprende los derechos de quienes trabajan y quienes emplean a constituir sus organizaciones independientes para defender sus intereses, organizar actividades conjuntas y participar en negociaciones y conversaciones referentes a esos intereses.



La Constitución Política de la Ciudad de México que entrará en vigor el 17 de septiembre de 2018, establece que las personas trabajadoras que presten sus servicios en los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial de la Ciudad, en los organismos autónomos y en las alcaldías, tienen derecho a la plena libertad de asociación sindical, tanto en sindicatos como en federaciones según convenga a sus intereses (artículo 10, inciso C, numeral 1).

Respecto de la libertad de asociación y libertad sindical, la CPEUM (artículo 123) establece:

- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales
- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros.

Tu libertad sindical NO se respeta cuando se te niega, restringe, obstaculiza o existen injerencias arbitrarias:

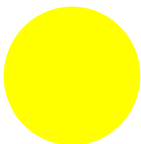
- en las asociaciones sindicales
- en las negociaciones colectivas
- en el ejercicio del derecho de huelga

5. Derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral

La Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, junto con otros instrumentos jurídicos, establecen estándares sobre los alcances del principio de igualdad y no discriminación para diversos ámbitos entre ellos el laboral. Las mujeres aún tienen mayores obstáculos que los hombres para acceder a un trabajo decente y esta situación se agudiza en el caso de las mujeres LGBTI. Los derechos laborales de las personas son obstaculizados a partir de los prejuicios que detonan la discriminación motivada en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales o genéticas. Son comunes las prácticas nocivas e ilegales de acoso laboral, acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres; así como la brecha salarial entre mujeres y hombres que ocupan trabajo de igual valor; la necesidad de medidas para promover el balance y la democratización de responsabilidades familiares entre trabajadores y trabajadoras.

El Comité de la ONU para la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha definido el concepto de la igualdad de género como las condiciones en las que todas las personas, sin importar su sexo, sean libres de desarrollar sus competencias personales, perseguir sus carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones establecidas por estereotipos, roles rígidos de género y prejuicios.

Las mujeres tienen derecho a un acceso igualitario al empleo, en promociones y en puestos de dirección y de mayor jerarquía, y en una igual remuneración en el empleo por igual valor. La CDHDF, defiende el adecuado respeto y garantía del derecho al trabajo de las mujeres, libre de toda forma de discriminación y en condiciones de igualdad en el ámbito de las instancias gubernamentales, legislativas, judiciales y de los órganos autónomos de la CDMX. La obligación de



respetar supone que los poderes locales deberán abstenerse de adoptar leyes, políticas, regulaciones, programas, procedimientos administrativos y otras estructuras institucionales que directa o indirectamente resulten en la negación del ejercicio de la mujer en condiciones de igualdad de sus derechos laborales. La obligación de garantizar supone que los poderes locales deberán adoptar medidas para que las mujeres y los hombres disfruten iguales derechos en la ley y en la práctica, incluyendo, cuando sea apropiado, la adopción de medidas de carácter temporal.¹⁰ La CDHDF toma en cuenta la intersección entre distintas formas de discriminación que puede enfrentar una mujer con base en su etnia, religión, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, entre otros factores ya que las mujeres no son afectadas de la misma manera por la discriminación.

Respecto de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral la CPEUM (artículo 123) establece: Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Tus derechos humanos como mujer en el ámbito laboral se niegan, restringen u obstaculizan cuando:

- se omite prestar auxilio cuando ocurre violencia hacia las mujeres en el trabajo
- ocurren acciones perpetradas por agentes del Estado o por particulares con la tolerancia del mismo, encaminadas a discriminar y estereotipar a las mujeres en las relaciones de trabajo

6. Prohibición del trabajo forzoso

Respecto del trabajo forzoso la CPEUM (artículo 123) establece: Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

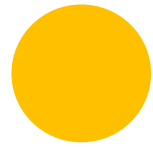
7. Derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo

Respecto de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo la CPEUM (artículo 123) establece: La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años.

Tu derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo NO se respeta cuando se te niega, restringe, obstaculiza o existen injerencias arbitrarias:

- al ambiente y medioambiente de trabajo impidiendo que sea seguro y saludable física y mentalmente
- en las condiciones físicas de seguridad y salud del lugar de trabajo

¹⁰ Comisión IDH, (2011) “El trabajo, la educación y los recursos de las mujeres: La ruta hacia la igualdad en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales”, disponible en <http://www.cidh.oas.org/pdf%20files/mujeresdesc2011.pdf>



- en la prevención y control de accidentes y enfermedades del trabajo
- en el ambiente laboral impidiendo que sea sano, libre de violencia y en pleno respeto a la honra y dignidad

8. Derecho a transitar al trabajo formal

En la 103ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT se definió que el trabajo desarrollado en la economía informal hace referencia a las actividades económicas desarrolladas por las y los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. Estas actividades no están reconocidas en la ley, lo que significa que se desempeñan al margen de ella; o no están contempladas en la práctica, es decir que, si bien estas personas operan dentro del ámbito de la ley, ésta no se aplica o no se cumple; o la propia ley no fomenta su cumplimiento por ser inadecuada, engorrosa o imponer costos excesivos.

Este derecho NO se respeta cuando se niega u obstaculiza el tránsito al trabajo formal de aquellas personas que se desempeñan en su actividad laboral en la economía informal.

9. Seguridad social con equidad

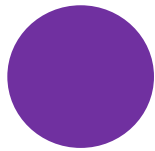
Respecto de la seguridad social con equidad la CPEUM (artículo 123) establece: Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería.

Tu derecho a la seguridad social con equidad NO se respeta cuando se te niega, restringe, obstaculiza o existen injerencias arbitrarias para acceder:

- al seguro de asistencia médica, preventiva y curativa
- al seguro de prestaciones económicas por enfermedad
- al seguro por desempleo
- al seguro por vejez
- al seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- a los seguros familiares
- al seguro de maternidad o paternidad
- al seguro relacionado con aspectos catalogados por la ley como discapacidad (invalidez) en el empleo
- a los derechos de sobrevivencia

Los Principios de Yogyakarta establecen:

Principio 13: Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.



De acuerdo con ello, **los Estados deberán adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social**, incluyendo beneficios laborales, licencia por maternidad o paternidad, beneficios por desempleo, seguro, atención o beneficios ligados a la salud (incluso para modificaciones del cuerpo relacionadas con la identidad de género), otros seguros que cubran cuestiones sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios, pensiones y beneficios para paliar la pérdida de apoyo como resultado de enfermedad o muerte de cónyuges o parejas. También deben asegurar que no se someta a niñas y niños a ninguna forma de trato discriminatorio en el sistema de seguridad social o en la prestación de beneficios sociales o de bienestar social por su orientación sexual o identidad de género, o la de cualquier integrante de su familia y adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de garantizar el acceso a estrategias y programas de reducción de la pobreza, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

La OIT señala que algunas de las manifestaciones de discriminación en el lugar de trabajo por motivos de orientación sexual, identidad de género y características sexuales son:¹¹

- Violencia verbal, psicológica y física, además de enfrentar manifestaciones de odio.
- Discriminación en el lugar de trabajo si consta o se sospecha que son lesbianas, gays, bisexuales o trans.
- Denegación de empleo, despido, denegación de ascenso.
- Acoso: bromas indeseables, indirectas y comentarios tendenciosos, abuso verbal, chismes difamatorios, apodos, intimidación y hostigamiento, falsas acusaciones de pedofilia, frases insultantes en lugares visibles, llamadas telefónicas insultantes, mensajes anónimos, daños a los bienes, chantaje, violencia e incluso amenazas de muerte.
- Denegación de prestaciones a la pareja del mismo sexo (por ejemplo, días de asueto adicionales por diferentes razones como traslado, nacimiento de un hijo, licencia parental, cuidado de la pareja enferma, pérdida de un familiar; prestaciones educacionales para los trabajadores y su familia; suministro de bienes y servicios de calidad por parte del empleador; prestaciones de supervivencia en los regímenes de pensiones profesionales o a los efectos del seguro de vida, y seguro de enfermedad para los trabajadores y su familia).
- Autoexclusión (por ejemplo, cuando las personas LGBTI evitan ciertos empleos, carreras o empleadores por temor a sufrir discriminación por su orientación sexual).

¹¹ Organización Internacional del Trabajo (2007) La Igualdad en el Trabajo: Afrontar los Retos que se Plantean, disponible en http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf

¿A dónde puedes acudir?



Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

La Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) es un organismo autónomo defensor y promotor de los derechos humanos en la CDMX. A partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de 2011 atiende quejas respecto de violaciones a derechos humanos laborales cometidas por las autoridades locales, incluidos los asuntos relacionados con la seguridad social, excepto en aquellos casos de índole jurisdiccional. En particular, los derechos humanos laborales sobre los que se pronuncia la CDHDF son:

- Derecho al trabajo decente
- Libertad sindical
- Derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral
- Trabajo forzoso
- Derecho a condiciones de seguridad e higiene en el trabajo
- Derecho a transitar al trabajo formal
- Seguridad social con equidad

En caso de que hayan violado tus derechos laborales, acude a la CDHDF donde se te asesorará y en su caso, se iniciará una investigación sobre una probable violación a tus derechos.

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal

Dirección: Av. Universidad 1449, Colonia Florida, Pueblo de Axotla, Del. Álvaro Obregón C.P. 01030 Ciudad de México. (Metro Viveros/Derechos Humanos)

Teléfono: 5229-5600

Mail: cdhdf@cdhdf.org.mx

<http://cdhdfbeta.cdhdf.org.mx/>



Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo CDMX

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México lleva a cabo acciones para fomentar y garantizar el trabajo decente para mujeres, hombres y adolescentes con edad permitida en la Ciudad de México, que reconozca la dignidad personal de las y los trabajadores como sujetos de derechos, lo cual implica: salarios justos, seguridad social, libre organización sindical, condiciones laborales seguras y no discriminación.

Algunas de sus funciones son:

- Promover y consolidar acciones que generen ocupación productiva
- Vigilar la observancia y aplicación de la Ley Federal del Trabajo, sus reglamentos y las disposiciones de ellos derivadas
- Proteger a los trabajadores no asalariados y a los menores trabajadores, así como auxiliar a las autoridades federales en materia de seguridad e higiene
- Formular, fomentar, coordinar y ejecutar políticas y programas en materia laboral en el Distrito Federal, tendientes a la protección y mejoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores
- Organizar las inspecciones de trabajo en los establecimientos de circunscripción local, en el ámbito de su competencia
- Promover la productividad en el trabajo, basada en la equidad, seguridad e higiene, capacitación y progreso de los factores productivos
- Proponer la actualización de las medidas de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para la protección de los trabajadores
- Promover la inclusión laboral de las personas adultas mayores o con capacidades diferentes en los sectores productivos

Servicios:

Cursos en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesoría y Realización de Inspecciones por Quejas o Denuncias de Posibles Violaciones a la legislación laboral

Vinculación Laboral

Asesoría integral en formación cooperativa

Área de Atención Integral para la Inclusión Laboral

Asistencia Jurídico- Laboral para la Población Trabajadora de la Ciudad de México

Ofertas de Empleo CDMX

Programas:

Programa de Apoyo al Empleo

Seguro de Desempleo

Programa de Fomento al Trabajo Digno en la Ciudad de México

Programa Mi Primer Trabajo

Apoyo para el Desarrollo de Sociedades Cooperativas de la Ciudad de México

Programa de Apoyo a la Capacitación en el Trabajo y Fomento a la Productividad

Atención ciudadana

Dirección: Calle José Antonio Torres Xocongo 58

Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc C.P. 06820, Ciudad de México

Teléfono: 57-09-32-33

Horarios: Lunes a Jueves 9:00 a 18:00 hrs., Viernes 9:00 a 15:00 hrs.

<http://www.trabajo.cdmx.gob.mx>



Procuraduría de la Defensa del Trabajo

La Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo del Gobierno de la Ciudad de México, a través de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, promueve y garantiza el estricto cumplimiento de los derechos laborales en el marco de los derechos humanos; impulsa en todo momento, la conciliación como mecanismo legal e idóneo para resolver conflictos obrero-patronales.

- Brinda asesoría y orientación jurídica en materia laboral a la población trabajadora y sus beneficiarios/as.
- Concilia equitativamente los conflictos obrero-patronales, velando por los intereses de la población trabajadora, haciéndolos constar en actas debidamente autorizadas, con pleno valor probatorio.
- En caso de no existir conciliación, la Procuraduría elabora y presenta demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, patrocinando de manera gratuita a los y las trabajadoras y/o a sus beneficiarios/as en el procedimiento laboral.
- Interpone todo tipo de recursos ordinarios y extraordinarios, incluso el Juicio de Amparo en contra de acuerdos, resoluciones o laudos emitidos por autoridades laborales.
- Asesora y canaliza ante instituciones competentes para una atención integral en casos de: Discriminación, Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral, Acoso Laboral.
- Ofrece asesoría laboral y atención en áreas específicas para la población trabajadora integrante de grupos prioritarios, tales como: Adultos mayores, Personas con Discapacidad, menores trabajadores, Mujeres Embarazadas Despedidas, Indígenas y Migrantes.
- Otorga atención y realiza las gestiones necesarias para que las y los trabajadores reciban, en tiempo y forma, el pago de: salario en caso de retención, reparto de utilidades, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, pago de indemnización por despido injustificado, pago de finiquito por retiro voluntario, pago de indemnización por riesgo de trabajo, designación de beneficiarios y, en su caso, prestaciones especiales.

Atención ciudadana

Dirección: Calle José Antonio Torres Xocongo 58

Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc C.P. 06820, Ciudad de México

Teléfono: 57-09-32-33

Horarios: Lunes a Jueves 9:00 a 18:00 hrs., Viernes 9:00 a 15:00 hrs.

<http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/procuraduria-de-la-defensa-del-trabajo-de-la-cdmx>



Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

La Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal se conforma con 17 juntas especiales y 6 direcciones generales jurídicas para atender los conflictos individuales y colectivos que se suscitan entre los trabajadores y patrones de esta ciudad.

Su misión es resolver con plena autonomía e independencia los conflictos laborales que surgen dentro de la competencia territorial de la Ciudad de México, a través de la conciliación y el arbitraje, garantizando con ello el acceso a la justicia en un marco de trato humano digno y contribuyendo así al fortalecimiento del estado de Derecho en nuestra ciudad capital.

Dirección: Dr. Río de la Loza No. 68, Col. Doctores, Del. Cuauhtémoc, C.P. 06720

Teléfono: 51 34 16 00

<http://201.150.36.178/consultaexpedientes/wfPrincipal.aspx>



Dirección General de Igualdad y Diversidad Social de la Secretaría de Desarrollo Social

Entre sus líneas de acción se encuentran:

- Elaborar programas de formación y capacitación, incluida la producción de materiales educativos.
- Brindar atención directa a grupos y comunidades específicas, para fortalecer su cultura, identidad y comunicación.

Servicios que ofrece:

- Diversidad Sexual

El objetivo es promover que la Ciudad de México sea una ciudad incluyente y respetuosa de la Diversidad Sexual en la cual la población LGBTI ejerza sus derechos y acceda a la justicia y a los servicios en condiciones de igualdad. La Dirección General de Igualdad y Diversidad Social (DGIDS) desarrolla acciones para disminuir la desigualdad social y atender necesidades específicas de comunidades y barrios, familias que viven violencia, comunidad lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travestí e intersexual (LGBTI) y Organizaciones de la Sociedad Civil; además de acompañar a las personas adultas mayores y con discapacidad para que reciban los servicios a los que tienen derecho. La DGIDS convocó a instituciones del Gobierno de la Ciudad para integrar una Red de Atención para la Diversidad Sexual (RIADS). Esta es una red integrada por más de 20 instituciones del Gobierno del Distrito Federal que busca frenar la discriminación y fomentar el respeto hacia la Comunidad LGBTI.

- Seguro contra la Violencia Familiar

El seguro ofrece condiciones mínimas de independencia para la toma de decisiones e impulsa su autonomía y empoderamiento que les permita continuar su proceso de atención especializada, hasta lograr vivir una vida libre de violencia y el rescate de sus derechos. Las beneficiarias son las mujeres y mujeres trans víctimas de violencia familiar o que hayan sido víctimas de trata de personas, cuya integridad física, emocional o incluso su vida, se encuentre en riesgo.

El objetivo del programa es, cada año, apoyar económicamente al menos a 2000 mujeres y mujeres trans mayores de 18 años que habiten en la Ciudad de México y se encuentren en una situación de violencia familiar o hayan sido víctimas de trata de personas o en casos excepcionales a víctimas de cualquier otra modalidad de violencia, y cuya integridad física, emocional o incluso su vida, se encuentre en riesgo, por medio de un recurso mensual de \$1,500.00 (mil quinientos 00/100 M.N.) y un seguro de vida por el tiempo que se encuentre adscrita a este programa con el fin de que puedan contar con los recursos económicos que les permitan realizar los trámites y gestiones legales además de acudir a la atención psicología y de trabajo social que se brinda como parte integral de la atención a mujeres víctimas de violencia y sus familias.

Este programa está dirigido a mujeres y mujeres trans mayores de edad víctimas de violencia familiar o en casos excepcionales por cualquier otra modalidad de violencia, y, en caso de trata de personas, si es menor de edad, deberá contar con la representación legal definitiva de un tutor. Las candidatas de ingreso al programa social deberán ser referidas por cualquiera de las Instancias de Canalización.

- Reinserción Social para mujeres y mujeres trans víctimas de violencia familiar de la CDMX

El objetivo del programa es otorgar un apoyo económico para el pago del arrendamiento de una vivienda a las mujeres que egresen de los Refugios de la Ciudad de México o casa de emergencia, y se encuentren en una situación de desamparo social, sin redes sociales de apoyo, y que no cuentan con un espacio de pernocta que le ofrezca seguridad y dignidad, y coadyuve con el derecho a la vivienda.

Además de facilitar a las mujeres y mujeres trans el acceso a cursos de capacitación para el empleo a través de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo o mediante convenios suscritos por la Dirección General de Igualdad y Diversidad Social con instituciones destinadas a ese fin, fomentando así el derecho al trabajo.

La meta anual del programa es apoyar al menos a 400 mujeres, mujeres trans, hombres y personas que viven con VIH o SIDA víctimas de violencia familiar o social, que habitan en la Ciudad de México, con diferentes apoyos que coadyuven a la igualdad sustantiva para generar condiciones básicas de independencia e impulsar su autonomía y empoderamiento hasta lograr vivir una vida libre de violencia familiar y social.

Se otorgan servicios de capacitación académica y laboral; bolsa de trabajo y apoyo económico mensual de \$1,000.00 pesos para renta de vivienda por un periodo de 1 hasta 12 meses (solo a mujeres egresadas de refugios y casas de emergencia para víctimas de violencia familiar) canalizadas por las Unidades de Atención y Prevención de la Violencia Familiar.

Además de lo anterior, se proporciona atención especializada en el tema de violencia familiar o social a través de las instancias canalizadoras. Este programa también está dirigido a las hijas e hijos de las mujeres y mujeres trans, hombres y personas que viven con VIH o SIDA víctimas de violencia familiar o social referidas por cualquiera de las Instancias de Canalización.

Dirección: Lucas Alamán No. 122, 2° piso, Col. Obrera, Del. Cuauhtémoc, CDMX, C.P. 06800

Horario: 9:00 a 17:00 horas de lunes a jueves, los viernes hasta las 15:00

Teléfono: 57413498 y 5518-5210

<http://www.equidad.cdmx.gob.mx>

Para consultar las reglas de operación de los programas:

http://data.consejeria.cdmx.gob.mx/portal_old/uploads/gacetitas/1a3ef8beca2fc99749b56958118b910a.pdf



Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

Brinda atención a todas las personas que habitan o transitan por la Ciudad de México y en particular de aquellos grupos de población potencialmente vulnerables a ser víctimas de discriminación como por ejemplo las personas indígenas, las mujeres, las personas adultas mayores, las personas jóvenes, población LGBTTTI, entre otros. Realizan acciones de promoción, difusión y educación para construir una cultura a favor de la igualdad y la no discriminación.

Puedes acudir a esta instancia cuando seas víctima de discriminación en ámbitos laborales del sector privado.

Dirección: General Prim 10, Col. Centro, Del. Cuauhtémoc, entre Tres Guerras y Bucareli, Ciudad de México. C.P. 06010

Horario: Lunes a viernes, en un horario de 9:00 a 18:00 hrs.

Teléfono: 5512-8639

<http://copred.cdmx.gob.mx/>



Consultorio Virtual Arturo Díaz Betancourt de Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana A.C.

El Consultorio Jurídico Virtual de Letra S, Sida, Cultura y Vida Cotidiana A.C. tiene la finalidad de:

- Brindar los servicios de asesoría jurídica y orientación sobre derechos humanos en forma gratuita.
- Brindar apoyo en la interposición y seguimiento de quejas y reclamaciones ante organismos protectores de derechos humanos.
- Realizar estadísticas, estudios y programas relacionados con la defensa de los Derechos Humanos de las Personas que viven con VIH/SIDA (PVV) y los derechos de las personas LGBTTTI.

El Consultorio virtual opera en: Baja California, Chihuahua, Ciudad de México, Guanajuato, Jalisco, México, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Sonora y Yucatán.

Dirección: Canarias 45, Col. San Simón Ticumac, C.P. 03660, Ciudad de México

Teléfonos: 24 54 34 69 y 55 32 27 51 ext.208

consultoriodh.letras@gmail.com

<http://www.letraese-ddhh.com/>



Alianza por la Diversidad e Inclusión Laboral

La Alianza por la Diversidad y la Inclusión Laboral (ADIL) es una agrupación profesional que promueve la inclusión y respeto hacia las personas LGBT en el ámbito laboral, a través de estrategias de capacitación y comunicación, eventos y estudios con empresas nacionales e internacionales. Ricardo Baruch, Francisco Robledo, Roberto Pérez Baeza y Fernando Velázquez reunimos años de experiencia en trabajo a favor de la población LGBT en diferentes ámbitos (agencias internacionales, educación, empresas, agencias de gobierno, medios de comunicación y organizaciones de la sociedad civil).

Una de sus actividades es la convocatoria “Proyectos Población LGBT 2017” con la cual promueve la vinculación de empresas con organizaciones, colectivos, medios, asociaciones para contar con apoyo de las empresas en la realización de proyectos específicos. ADIL vincula a estos actores sociales con empresas que tienen el compromiso desarrollar acciones en favor de las personas LGBT que laboran al interior de sus espacios, así como con muchas más que están mostrando interés en el proceso de certificación HRC Equidad MX, que implementa ADIL en México para la Human Rights Campaign, la cual tiene un componente de involucramiento y visibilidad a negocios y comunidad LGBT.

Mail: alianza@adilmexico.com
<http://www.adilmexico.com/>



Fundación Arcoíris por el Respeto a la Diversidad Sexual A.C.

Fundada en 1998, es una Asociación que vincula el trabajo académico con el activismo hacia la transformación social e impulsa nuevas perspectivas de análisis. El trabajo interinstitucional de sus grupos permite una amplia difusión y aprovechamiento de recursos. Estimula la formación de grupos y redes y participa activamente para el impulso de políticas públicas en los planos nacional e internacional. Su misión está orientada a trabajar en pro de la diversidad sexual, por la defensa de los derechos humanos y el reconocimiento de la igualdad entre los géneros para alcanzar la igualdad y garantía de sus derechos humanos.

Uno de los programas que desarrolla es el de Inclusión laboral de personas refugiadas LGBT en México, el cual tiene como objetivo asegurar el buen trato a personas migrantes LGBT en espacios laborales, así como contribuir a la lucha contra la discriminación para personas refugiadas LGBT en el país y brindar oportunidades de empleo digno a personas LGBT.

Teléfono: 55124521 Ext 115

Mail: info@fundacionarcoiris.org.mx, proyectos@fundacionarcoiris.org.mx
<http://www.fundacionarcoiris.org.mx/>

<http://www.adilmexico.com/wp-content/uploads/2017/01/FundacionArcoiris-Empleo-Incluyente-para-personas-Refugiadas-LGBT.pdf>



Clóset de Sor Juana A.C.

El Clóset de Sor Juana AC es una organización de lesbianas feministas que, desde 1992, promueve y defiende los derechos de lesbianas, mujeres bisexuales y trans, fomentando su desarrollo emocional, intelectual, político, artístico y social. Trabaja de forma articulada con el movimiento feminista y LGBTI a nivel nacional, regional e internacional, teniendo presencia activa en espacios de incidencia con instituciones públicas y organismos multilaterales.

Teléfono: 55124521 ext. 112

Mail: contacto@closetsj.org
<http://www.closetsj.org/>



Las Reinas Chulas Cabaret y Derechos Humanos A.C.

Generar iniciativas artísticas que a través del humor y el placer promuevan la ruptura de patrones corporales, culturales e institucionales y apoyen la defensa y la promoción de los derechos humanos para la construcción de una sociedad más justa, placentera y feliz.

Teléfono: 56 59 11 39

Mail: lasreinaschulas@yahoo.com, luz.aranda.arroyo@gmail.com

www.lasreinaschulasac.org



Federación Mexicana de Empresarios LGBT

La Federación Mexicana de Empresarios LGBT es una organización que busca promover el crecimiento económico de las empresas, empresarios y emprendedores que se identifican como parte de la comunidad LGBT, sean miembros de la comunidad LGBT o que sólo se reconozcan como incluyentes. Los miembros de esta comunidad representan un activo fundamental en la base de la economía del país; por ello, la FME-LGBT implementa diferentes acciones que facilitan el desarrollo económico de su comunidad. Las empresas afiliadas a la FME-LGBT trabajan en conjunto para el mejoramiento de su comunidad y el impulso de políticas que la beneficien, como son la contratación de talento diverso, el trato igualitario y la constante vigilancia en la aplicación de las regulaciones en contra de la discriminación en el ámbito laboral.

La FME-LGBT trabaja también en la difusión y reconocimiento del gran impacto económico que la comunidad LGBT tiene dentro de la sociedad mexicana, reuniendo información de su actividad comercial y generando vínculos con las corporaciones, empresas, emprendedores, profesionistas, talento diverso y asociaciones a nivel nacional e internacional.

Los programas que desarrolla son:

- Talento diverso
- Proveedor diverso
- Desarrollo
- Difusión

Entre otros servicios ofrece una bolsa de trabajo llamada “Busca vacantes en empresas incluyentes. Encuentra tu empleo ideal dentro de una empresa con políticas de diversidad”; esta puede ser consultada en: <http://talentodiverso.com/>

Dirección: Indianápolis 8 602b, Nápoles, Benito Juárez, Ciudad De México

Teléfono: 67 21 21 38

Mail: cesar.casas@fmeigbt.mx

<https://fmeigbt.mx/>

<http://www.adilmexico.com/wp-content/uploads/2017/01/FME-LGBT17Ene17A.pdf>



Almas Cautivas, A.C.

Tiene como beneficiarios en todas y cada una de las actividades asistenciales que realiza a personas, sectores y regiones de escasos recursos, comunidades indígenas y grupos vulnerables por edad sexo, o problemas de discapacidad.

“Alma emprendedora” es uno de los programas que realiza y tiene como objetivo capacitar en Chocolatería y Emprendimiento a la población LGBTI privada de su libertad en el Reclusorio Preventivo Varonil Norte y Penitenciaria de la Ciudad de México.

Teléfono: 5561095247

Mail: almas.cautivas.ac@gmail.com, ixahav@gmail.com

<https://www.facebook.com/Almas-Cautivas-A-C-371958772921670/?ref=ts&fref=ts>



Jóvenes Por Una Salud Integral, A.C.

La asociación se dedica a defender, promover, exigir el respeto y reconocimiento de los derechos humanos de las personas LGBTI. Lo hace mediante cursos, talleres, asesorías, ponencias, pláticas y todo tipo de preparación para el público en general, empresas, escuelas, asociaciones, etc., sobre temas de Discriminación, Derechos Humanos, Educación Sexual, Diversidad Sexual, Embarazo adolescente, Uso y abuso de Sustancias, Reducción de riesgos y daños, Derechos sexuales y Reproductivos, Derechos Fundamentales y su ejercicio.

Una de sus actividades es el taller ¿Por qué incluir a loscompañeros y compañeras LGBTI?, cuyo objetivo es sensibilizar a los y las participantes para prevenir situaciones de acoso laboral y discriminación hacia compañeros/as de trabajo LGBT.

Teléfono: 044-55-15-01-02-59, 044-55-32-36-75-65

Correo electrónico: admin@jsaludintegral.org

Página web: <http://jsaludintegral.org/>



Yaaj Transformando Tu Vida, A. C.

Es una asociación civil dedicada a proteger los derechos de las personas LGBTTTI, construir una sociedad más incluyente, así como acompañar a las personas en su proceso de desarrollo humano. Realizan talleres, instrumentos, campañas sociales y políticas públicas.

Uno de los proyectos que realiza es Capital semilla para jóvenes emprendedores LGBTI que tiene como objetivo proveer de asesoramiento y de capital semilla a jóvenes de la diversidad sexual que presenten un proyecto innovador relacionado a asuntos LGBTI.

Dirección: Monte Albán #7 interior 6, entre La Morena y Diagonal San Antonio,
Col. Narvarte, CDMX.

Teléfono: 55 6804 2648

Mail: axel.vega.cruz@gmail.com

www.yaajmexico.org



Comunicación para el Desarrollo, Salud y Transformación Social, DESASTREMX, A.C.

DESASTRE es una agencia de noticias especializada en contenidos sobre diversidad sexual. ¡Dilo con orgullo! Campaña interna para empresas incluyentes y amigables con las personas LGBTTTI, es un proyecto que tiene como objetivo diseñar, coordinar e implementar una campaña al interior de empresas, a fin de generar un ambiente de inclusión y visibilidad que contribuya al reconocimiento de las personas LGBTTTI en el ámbito laboral.

Teléfono: 5534078405

Mail: quierodesastre@gmail.com, conto.angel@gmail.com

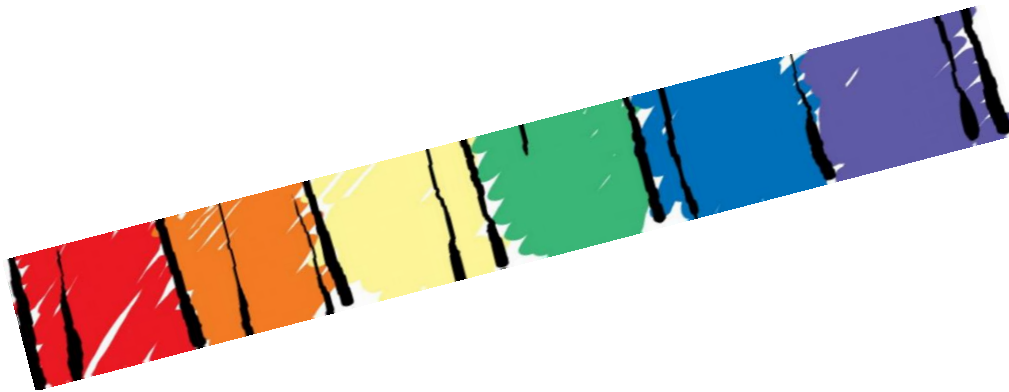
<http://www.desastre.mx>

GLOSARIO

Acoso laboral: El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar.¹²

Discriminación en el ámbito laboral: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (Convenio 111 de la OIT)

Violencia laboral: La OIT la define como una forma de violencia en el trabajo, la cual puede adoptar distintas formas. Puede tratarse de agresiones físicas o de amenazas, o de violencia psicológica, manifestándose a través de intimidación, hostigamiento y acoso basados en distintos motivos, entre ellos el género, la raza o la orientación sexual. Consiste en la actitud constante de nulificar a un miembro del equipo.



¹² Suprema Corte de Justicia de la Nación (2014) Primera Sala. Décima Época. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 8, Julio de 2014, Pág. 138, disponible en: <http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Documentos/Tesis/2006/2006870.pdf>