



CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL ADELANTO DE LAS MUJERES Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

Protocolo de Actuación en materia de prevención y atención de la violencia, hostigamiento y acoso sexual o laboral Unidad para la Igualdad de Género

2015

Elaboró: MAESTRA MARÍA ISABEL DE LEÓN CARMONA

Este material, su divulgación, integridad de la obra y colección del mismo, es propiedad de la Cámara de Diputados en términos de lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de su autora o autor, investigadora o investigador, y no necesariamente el del CEAMEG.

Contenido

Presentación	3
Marco Teórico	6
Marco Normativo	11
a. Nacional	11
b. Internacional	17
Indicadores con Perspectiva de Género en materia de acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral	35
Buenas prácticas en otros países de América Latina	47
Principios de Actuación	48
Políticas de Prevención y Atención	48
Objetivo General	50
A. Objetivos específicos	
Criterios Generales de Actuación	52

Presentación

La violencia que se ejerce contra las mujeres, por el hecho de serlo, constituye discriminación en razón de género, situación que es tolerada ocasionando consecuencias sociales, económicas y políticas para toda la sociedad, al reproducir y perpetuar sistemas de desigualdad y subordinación, lo que representa una violación a los derechos humanos. Si bien es cierto, los derechos humanos de las mujeres son exactamente los mismos que se consagran en todos y cada uno de los instrumentos internacionales en la materia no obstante, la invisibilización de los derechos reconocidos para las mujeres en la norma, el lenguaje sexista y las disposiciones discriminatorias han lesionado y limitado su desarrollo a lo largo de la historia.

Las formas y la magnitud en que se manifiesta dicha violencia son muy amplias, según el Instituto Interamericano de Derechos Humanos (IIDDH, 2006) algunas de las formas que se pueden destacar entre otras son:

- Hostigamiento sexual.
- Discriminación y el acoso laboral.
- Violación.
- Prostitución obligada.
- Incesto.
- Maternidad forzada.
- Abandono.
- Incumplimiento de obligaciones alimentarias por parte de pareja o cónyuge.
- Despido o el desempleo por razones de embarazo.

- Negación de la esterilización o la esterilización forzada.
- Uso del cuerpo femenino como objeto de entretenimiento masculino.
- Falta de oportunidades educativas.
- Discriminación y la desatención por parte de los sistemas judiciales.
- Tratos degradantes en instituciones penitenciarias.
- Embarazo y la maternidad de niñas y mujeres adolescentes.
- Mortalidad materna por causas prevenibles.
- Abortos clandestinos.
- Detenciones arbitrarias a mujeres que ejercen la prostitución.
- Restricciones para acceder en condiciones de igualdad a cargos de elección popular.
- Especificidad que asume el racismo y la xenofobia en las mujeres.
- Menosprecio de sus capacidades intelectuales y laborales en el nombramiento de puestos públicos de dirección o autoridad.
- Discriminación en el ámbito de la salud, en especial, con temas relacionados con la sexualidad y la reproducción.

En este estudio se hace referencia específicamente a la violencia en el ámbito laboral, en ese sentido, las y las y los Diputados de la LXII Legislatura aprobaron la creación de la Unidad para la Igualdad de Género al interior de la Cámara de Diputados, lo que constituye un paso más en el camino a la igualdad y un elemento que abone a mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras, ya que este tipo de violencia no solo produce afectaciones en el entorno laboral, sino que, en la mayoría de las ocasiones además produce consecuencias en el ámbito familiar y personal.

El trabajo es el eje primordial de los seres humanos. Gracias a él las personas se desarrollan y logran alcanzar diferentes niveles de vida al generar riqueza privada.

Es reconocido *per se* como un derecho humano, inherente a las personas y por ello el Estado está obligado a garantizar las mejores condiciones, a fin de que todas las

personas puedan ejercerlo de manera digna, en igualdad de condiciones y libre de discriminación, lo que precisa hacer una reflexión sobre las condiciones en que en algunas ocasiones las personas son víctimas de violencia dentro de los centros de trabajo.

Históricamente las mujeres y los hombres han participado de forma distinta en todas las esferas de la vida, es así que en lo referente a la laboral, en la división sexual del trabajo se asignaron roles, en relación al género, afectando inequitativamente las oportunidades para las mujeres y generando diversas formas de violencia.

Ante estas circunstancias, se presenta un proyecto de Protocolo de Actuación en materia de prevención de la violencia laboral: acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual; con el propósito que la Unidad para la Igualdad de Género de este órgano legislativo, una vez que se encuentre en funciones, cuente con herramientas para el cumplimiento de sus objetivos, a favor de los derechos humanos de las mujeres.

Dentro de las facultades que se le atribuyen a la Unidad para la Igualdad de Género, está la de brindar asesoramiento y apoyo a las trabajadoras de la Cámara de Diputados para facilitar la aplicación de medidas en esta materia, con el objetivo de lograr un clima laboral armónico. Por ello, este documento muestra el procedimiento-protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso y hostigamiento sexual y el acoso laboral por razón de sexo.

Lo anterior con la finalidad de ser de utilidad en la conformación de políticas y procedimientos de la Unidad para la Igualdad de Género en materia de acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral.

Marco teórico

En México la fuerza de trabajo activa, de acuerdo con el INEGI¹, asciende a 52.1 millones de personas, de las cuales 32.4 millones son hombres y 19.7 mujeres. El promedio de edad de la fuerza laboral activa del país es de 38.7 años, siendo ligeramente mayor para la población masculina cuyo promedio se acerca a los 39 años. Por su parte, la escolaridad promedio es de 9.6 años cursados (algo más que educación secundaria). Llama la atención que el promedio de escolaridad de la fuerza de trabajo activa femenil alcanza los 10 años cursados y supera a la masculina.

La participación de las mujeres en las distintas ocupaciones muestra un amplio rango de variación. Entre quienes se dedican al servicio doméstico remunerado representan 90%; 61% de las trabajadoras de la educación y 60% de vendedoras ambulantes y trabajadoras ambulantes en servicios. Por otra parte son 41% de los profesionistas; 40% de quienes tienen ocupaciones técnicas y 39% de quienes sus ocupaciones se centran en la supervisión y coordinación de trabajadores manuales. Pero cuando se trata de otras posiciones jerárquicas, su participación desciende incluso por debajo de la proporción que representan en la ocupación total; así por ejemplo 34% de funcionarios y directivos en el país son mujeres.

Teniendo en consideración que el derecho a la igualdad, a la no discriminación, a la dignidad humana, a la intimidad y al trabajo, se establecen en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, éste órgano institucional parlamentario, incorpora la Unidad para la Igualdad de Género como mecanismo para prevenir, sancionar y erradicar la violencia de género al interior, del recinto.

¹ INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo (1° de mayo), 29 de abril de 2015

En ese sentido se presenta el Protocolo de actuación, a fin de regular , las acciones a seguir ante la problemática del acoso el hostigamiento sexual y el acoso laboral, estableciendo la metodología para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como resolver las reclamaciones y denuncias presentadas por las víctimas, con las debidas garantías y tomando en consideración el marco jurídico complementario nacional y supranacional, con el objeto de disfrutar de ambientes de trabajo libres de violencia de género.

La violencia contra las mujeres representa la transgresión a los derechos humanos y un grave impedimento para su desarrollo con múltiples consecuencias negativas, mismas que les causa daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.

- ¿Quién ejerce la violencia laboral?

Las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.

Tratándose de violencia en el ámbito laboral y de conformidad con lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en sus artículos 10 y 13 establece que:

Que la violencia 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. (Artículo 10)

Igualmente, puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

En este punto es preciso definir que se entenderá por:

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. (Artículo 13)

La violencia laboral, es 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 intimidación, las humillaciones, la explotación, el 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.

Acoso Laboral

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)², el acoso laboral, que afecta a mujeres y a hombres, no obstante, son ellas, quienes lo padecen con mayor frecuencia, el cual, puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora, incluso en situaciones en las cuales se encuentra protegida por la ley, como el embarazo.

El mobbing o acoso laboral³ es una forma de violencia silenciosa e invisible. Estadísticamente, el 70%⁴ se ejerce contra la mujer y no existe sanción alguna aplicable al patrón o empresa, pues en la mayoría de los casos se despide a la trabajadora o trabajador o se le obliga a renunciar.

² OIT. El acoso laboral contra las mujeres. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Sánchez Miguel Martha, Ambrosio Morales Ma. Teresa. Acoso Laboral contra la mujer en México. [www. Juridicas.unam.mx](http://www.Juridicas.unam.mx)

⁴ www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/2008/violencia20.doc.

Por su parte la Suprema Corte de Justicia de la Nación SCJN define el acoso laboral (mobbing)⁵ de la siguiente manera:

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, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

⁵Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). Época: Décima Época, Registro: 2006870, Instancia: Primera Sala, Tipo de Tesis: Aislada, Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Libro 8, Julio de 2014, Tomo I, Materia(s): Laboral, Tesis: 1a. CCLII/2014 (10a.), Página: 138
Amparo directo 47/2013. 7 de febrero de 2014. Cinco votos de los Ministros Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, José Ramón Cossío Díaz, Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena, Olga Sánchez Cordero de García Villegas y Jorge Mario Pardo Rebolledo, quien reservó su derecho a formular voto concurrente. Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Secretaria: Mireya Meléndez Almaraz.

Esta tesis se publicó el viernes 04 de julio de 2014 a las 8:05 horas en el Semanario Judicial de la Federación.

La Organización Internacional del Trabajo OIT⁶ define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT 2000).

La Plataforma de Acción de Beijing⁷, reconoce el acoso sexual como una forma de discriminación y de violencia contra la mujer.

El acoso sexual puede ser⁸:

Ascendente: Existe una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización, que se ve agredida por uno o varios subordinados. Generalmente se produce cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos. Otra modalidad sería aquella en que un trabajador/a que es ascendido a un puesto de responsabilidad en virtud del cual se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros.

Horizontal: En este supuesto un trabajador/a se ve acosado/a por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien no oficialmente, tenga una posición de facto superior. El ataque puede producirse por problemas puramente personales, o bien, porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento tácitamente o expresamente aceptadas por el resto.

⁶ OIT Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios. Acoso Laboral hacia las mujeres

⁷ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995.

⁸ Acoso psicológico en el trabajo (mobbing). Los efectos de la nueva organización del trabajo sobre la salud. http://www.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/17609/doc11906_guia_mobbing.pdf

Otra circunstancia⁹ que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas física o psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para pasar el rato o mitigar el aburrimiento.

Descendente: Se trata un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono “voluntario” de una persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que este sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa.

Desde el punto de vista tanto conceptual como legal, el acoso sexual es una forma de discriminación de género en el sentido de que está íntimamente vinculada a los roles que se atribuyen a las mujeres y a los hombres en la vida social y económica y a sus inevitables efectos en la posición de las mujeres en el mercado laboral.

⁹ CSI Central Sindical Independiente. Barros, José maría. Guía de Apoyo. Acoso Psicológico en el Trabajo. Mobbing. España

Marco Normativo

a. Nacional.

Ordenamiento jurídico	Contenido
<p align="center">Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos</p>	<p>El artículo 1, prevé la protección de los derechos humanos de las personas en el sentido más amplio; la obligación del Estado de prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones; la prohibición de discriminación y el respeto a la dignidad humana.</p>
	<p>El artículo 4, establece la igualdad jurídica de mujeres y hombres</p>
	<p>El Artículo 5o. señala puntualmente el derecho al trabajo A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.</p>
	<p>Artículo 14. A ninguna ley se dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna. Nadie podrá ser privado de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho.</p>
<p align="center">Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia</p>	<p>ARTÍCULO 4.- Los principios rectores para el acceso de todas las mujeres a una vida libre de violencia que deberán ser observados en la elaboración y ejecución de las políticas públicas federales y locales son: I. La igualdad jurídica entre la mujer y el hombre; II. El respeto a la dignidad humana de las mujeres; III. La no discriminación, y IV. La libertad de las mujeres.</p>
	<p>ARTÍCULO 6. Los tipos de violencia contra las mujeres son:</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la</p>

	<p>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;</p> <p>IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor 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;</p> <p>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, y</p> <p>VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.</p>
	<p>ARTÍCULO 10.- Violencia Laboral y Docente: 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.</p>
	<p>ARTÍCULO 11. 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 intimidación, las humillaciones, la explotación, el 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.</p>
	<p>ARTÍCULO 13.- 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.</p>
	<p>ARTÍCULO 14. Las entidades federativas y el Distrito Federal, en función de sus atribuciones, tomarán en consideración</p> <p>I. Establecer las políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales y/o de docencia;</p>

	<p>II. Fortalecer el marco penal y civil para asegurar la sanción a quienes hostigan y acosan;</p> <p>III. Promover y difundir en la sociedad que el hostigamiento sexual y el acoso sexual son delitos, y</p> <p>IV. Diseñar programas que brinden servicios reeducativos integrales para víctimas y agresores.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 15.- Para efectos del hostigamiento o el acoso sexual, los tres órdenes de gobierno deberán:</p> <p>I. Reivindicar la dignidad de las mujeres en todos los ámbitos de la vida;</p> <p>II. Establecer mecanismos que favorezcan su erradicación en escuelas y centros laborales privados o públicos, mediante acuerdos y convenios con instituciones escolares, empresas y sindicatos;</p> <p>III. Crear procedimientos administrativos claros y precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión.</p> <p>IV. En ningún caso se hará público el nombre de la víctima para evitar algún tipo de sobre victimización o que sea boletinada o presionada para abandonar la escuela o trabajo;</p> <p>V. Para los efectos de la fracción anterior, deberán sumarse las quejas anteriores que sean sobre el mismo hostigador o acosador, guardando públicamente el anonimato de la o las quejosas;</p> <p>VI. Proporcionar atención psicológica y legal, especializada y gratuita a quien sea víctima de hostigamiento o acoso sexual, y</p> <p>VII. Implementar sanciones administrativas para los superiores jerárquicos del hostigador o acosador cuando sean omisos en recibir y/o dar curso a una queja.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 51.- Las autoridades en el ámbito de sus respectivas competencias deberán prestar atención a las víctimas, consistente en:</p> <p>I. Fomentar la adopción y aplicación de acciones y programas, por medio de los cuales se les brinde protección;</p> <p>II. Promover la atención a víctimas por parte de las diversas instituciones del sector salud, así como de atención y de servicio, tanto públicas como privadas;</p> <p>III. Proporcionar a las víctimas, la atención médica, psicológica y jurídica, de manera integral, gratuita y expedita;</p> <p>IV. Proporcionar un refugio seguro a las víctimas, y</p> <p>V. Informar a la autoridad competente de los casos de violencia que ocurran en los centros educativos.</p> <hr/> <p>ARTÍCULO 52.- Las víctimas de cualquier tipo de violencia tendrán los derechos siguientes:</p> <p>I. Ser tratada con respeto a su integridad y al ejercicio pleno de sus derechos;</p> <p>II. Contar con protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades;</p> <p>III. Recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención;</p> <p>IV. Contar con asesoría jurídica gratuita y expedita;</p> <p>V. Recibir información médica y psicológica;</p> <p>VI. Contar con un refugio, mientras lo necesite;</p>
--	---

	<p>VII. Ser valoradas y educadas libres de estereotipos de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación;</p> <p>VIII. En los casos de violencia familiar, las mujeres que tengan hijas y/o hijos podrán acudir a los refugios con éstos, y</p> <p>IX. La víctima no será obligada a participar en mecanismos de conciliación con su agresor.</p> <p>Las mujeres indígenas serán asistidas gratuitamente en todo tiempo por intérpretes y defensores de oficio que tengan conocimiento de su lengua y cultura.</p> <p>53.- El Agresor deberá participar obligatoriamente en los programas de reeducación integral, cuando se le determine por mandato de autoridad competente.</p>
<p>Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</p>	<p>Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:</p> <p>III. Discriminación contra la Mujer. Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera;</p> <p>IV. Igualdad de Género. Situación en la cual 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;</p> <p>V. Igualdad Sustantiva. Es el acceso al mismo trato y oportunidad para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales;</p> <p>VI. Perspectiva de Género. 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;</p> <p>Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.</p>
<p>Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación</p>	<p>Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidad es y de trato. Para los efectos de esta ley se entenderá por:</p> <p>III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación 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</p>

	<p>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;</p> <p>También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;</p> <p>Artículo 4.- Queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidad es en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley</p> <p>Artículo 9.-Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras: XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;</p>
Ley Federal del Trabajo	<p>Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por: a) Hostigamiento, 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; y b) Acoso sexual, 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.</p> <p>Artículo 47.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón: II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia; VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>Artículo 51.- Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador: II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u</p>

	<p>honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p> <p>Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p> <p>XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y</p> <p>XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.</p> <p>Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:</p> <p>VI. De 250 a 5000 veces el salario mínimo general, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores; y</p>
Código Penal Federal	<p>Artículo 149 Ter. Se aplicará sanción de uno a tres años de prisión o de ciento cincuenta a trescientos días de trabajo a favor de la comunidad y hasta doscientos días multa al que por razones de origen o pertenencia étnica o nacional, raza, color de piel, lengua, género, sexo, preferencia sexual, edad, estado civil, origen nacional o social, condición social o económica, condición de salud, embarazo, opiniones políticas o de cualquier otra índole atente contra la dignidad humana o anule o menoscabe los derechos y libertades de las personas mediante la realización de cualquiera de las siguientes conductas:</p> <p>II. Niegue o restrinja derechos laborales, principalmente por razón de género o embarazo; o límite un servicio de salud, principalmente a la mujer en relación con el embarazo; o</p> <p>Artículo 225.- Son delitos contra la administración de justicia, cometidos por servidores públicos los siguientes:</p> <p>XXXIV. Obligue a una persona a renunciar a su cargo o empleo para evitar responder a acusaciones de acoso, hostigamiento o para ocultar violaciones a la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Artículo 259 Bis.- Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.</p>

<p>Ley General de Víctimas</p>	<p>Establece la determinación de la calidad de las víctimas, víctimas directas y víctimas indirectas. Establece los derechos de las víctimas con un enfoque de derechos humanos: recibir ayuda y trato humanitario, atención para ellas y sus familiares, conocer la verdad, impartición de justicia, reparación integral del daño y conocer el proceso penal contra sus agresores.</p>
<p>La Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos</p>	<p>ARTÍCULO 47.- Todo servidor público tendrá las siguientes obligaciones, para salvaguardar la legalidad, honradez, lealtad, imparcialidad y eficiencia que deben ser observadas en el desempeño de su empleo, cargo o comisión, y cuyo incumplimiento dará lugar al procedimiento y a las sanciones que correspondan, sin perjuicio de sus derechos laborales, así como de las normas específicas que al respecto rijan en el servicio de las fuerzas armadas: V.- Observar buena conducta en su empleo, cargo o comisión, tratando con respeto, diligencia, imparcialidad y rectitud a las personas con las que tenga relación con motivo de éste.</p>
<p>Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado</p>	<p>Artículo 46.- Ningún trabajador podrá ser cesado sino por justa causa. En consecuencia, el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas: V.- Por resolución del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, en los casos siguientes: a) Cuando el trabajador incurriere en faltas de probidad u honradez o en actos de violencia, amagos, injurias, o malos tratamientos contra sus jefes o compañeros o contra los familiares de unos u otros, ya sea dentro o fuera de las horas de servicio.</p>

b. Internacional

Los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos constituyen el marco normativo y referencial fundamental para su reconocimiento y aplicación, de manera universal preponderando y protegiendo la dignidad humana de y para todas las personas.

Sin duda, éstos surgen en defensa de la violación e invisibilización de estos derechos, particularmente determinados grupos de la sociedad, en ese sentido, a lo largo de la historia, han surgido diferentes instrumentos en materia de derechos humanos, los cuales cuentan entre sus principales logros: el fortalecimiento de la universalidad desde la especificidad, la promoción de la igualdad desde la diferencia, la protección de derechos en el ámbito público y privado, cuestionar la

vulnerabilidad como inherente a las mujeres, priorizar a las mujeres y no de otros sectores discriminados, así como comprender que género no es un tema, sino un enfoque¹⁰, lo anterior a propósito que las primeras declaraciones, convenciones y movimientos en defensa de derechos humanos consideraban una visión tradicional y limitada al respecto, lo que invisibilizaba los derechos de las mujeres, lo que a su vez se replicaba en los marcos jurídicos internos.

Actualmente se busca dar una visión incluyente, atendiendo a la universalidad de los derechos humanos, de donde emanen normas y principios que contribuyan a la armonización de los tratados internacionales en el orden jurídico interno.

Este derecho internacional que se desarrolla en diversas organizaciones internacionales, en el caso del Estado mexicano, se vincula con los instrumentos emanados del sistema universal y con el sistema interamericano, de carácter regional, que lo constriñen a su cumplimiento, lo anterior, atendiendo al principio de *pacta sunt servanda*, el cual se encuentra plasmado en el artículo 26 de la Convención de Viena¹¹, a través del cual basa la obligatoriedad de los tratados en la buena fe, así como de conformidad con lo expresado en la Carta de las Naciones Unidas¹², la cual establece el principio de que los Estados cumplirán de buena fe las obligaciones contraídas por ellos, así como a lo dispuesto en el derecho interno por la Carta Magna, en sus artículos 1º, 15, 18, 76 fracción I, 89, fracción C, 104, fracción I, 117, fracción I y 133, de donde deviene la incorporación de criterios de aplicación de derechos humanos, para llevar a cabo su armonización a la luz del desarrollo normativo internacional, privilegiando entre otros, el principio *pro persona*, el principio del efecto útil y los criterios de interpretación (restricción de derechos, principio de igualdad y no discriminación y los principios de interpretación

¹⁰Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Derechos Humanos, San José Costa Rica, 2000

¹¹ ONU, adoptado en Viena, Austria, el 22 de mayo de 1969. Vinculación de México (Ratificación) el 25 de septiembre de 1974, publicado en el DOF el 14 de febrero de 1975, entrada en vigor el 27 de enero de 1980

¹² ONU firmada en San Francisco, Estados Unidos el 26 de junio 1945 *entrada en vigor*: 24 de octubre de 1945

de los (DESC)¹³ en la construcción de un marco jurídico respetuoso de los derechos humanos y las libertades fundamentales para todas las personas¹⁴.

Diversos instrumentos internacionales y regionales, se refieren a la protección de derechos humanos que se vulneran, específicamente en el ámbito laboral:

Derecho Protegido	Instrumentos Internacionales y Regionales
Salud	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁵ CEDAW
	Convenio 184 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura, 2001 ¹⁶
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” ¹⁷
	Declaración Universal de Derechos Humanos ¹⁸
	Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” ¹⁹
	Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ²⁰
	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ²¹
	Declaración del Milenio ²²
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ²³
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²⁴
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ²⁵

¹³ Serrano Sandra, Flacso, Maestría en Derechos Humanos y Democracia, Criterios de aplicación, documento de trabajo, junio 2011,

<http://www.ijf.cjf.gob.mx/cds/Materiales%20Seminario/Bibliograf%C3%ADa%20b%C3%A1sica/Control%20de%20convencionalidad/WP4%20-%20Criterios%20de%20aplicaci%C3%B3n%20DIDH.pdf>

¹⁴ CEAMEG. De León Carmona María Isabel. Estudio Jurimétrico Legislativo de las Mujeres. México, 2014.

¹⁵ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

¹⁶ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 21 de junio de 2001. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 20 de septiembre de 2003.

¹⁷ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San Salvador, El Salvador. Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México: 16 de abril de 1996. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 1 de septiembre de 1998

¹⁸ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

¹⁹ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

²⁰ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

²¹ Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

²² Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

²³ México, 19 de junio de 1975

²⁴ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²⁵ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ²⁶
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ²⁷
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²⁸
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ²⁹
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ³⁰
Primera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ³¹
Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ³²
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ³³
Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ³⁴
Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ³⁵
Sexta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ³⁶
Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ³⁷
Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ³⁸
Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ³⁹
Décima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito ⁴⁰
Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ⁴¹

²⁶ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

²⁷ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

²⁸ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²⁹ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

³⁰ Beijing; China, 2000

³¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

³² Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

³³ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

³⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

³⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

³⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Mar de la Plata, Argentina. 25 al 29 de septiembre de 1994

³⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

³⁸ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

³⁹ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

⁴⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Quito, Ecuador. 6 al 9 de agosto de 2007

⁴¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

Maternidad	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁴² CEDAW
	Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, 2000 ⁴³
	Declaración del Milenio ⁴⁴
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ⁴⁵
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁴⁶
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ⁴⁷
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁴⁸
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ⁴⁹
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ⁵⁰
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵¹
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵²
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵³
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵⁴
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁵⁵
Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe ⁵⁶	
Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ⁵⁷	

⁴² Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York , EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

⁴³ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 15 de junio de 2000. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 7 de febrero de 2002.

⁴⁴ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

⁴⁵ México, 19 de junio de 1975

⁴⁶ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

⁴⁷ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

⁴⁸ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

⁴⁹ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

⁵⁰ Beijing; China, 2000

⁵¹ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

⁵² Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

⁵³ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

⁵⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

⁵⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

⁵⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

⁵⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

Económicos y Laborales	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁵⁸ CEDAW
	Convenio 45 sobre el Trabajo Subterráneo (Mujeres), 1935 ⁵⁹ Convenio Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de Toda Clase de Minas
	Convenio 89 sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria ⁶⁰
	Convenio 100 sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 ⁶¹
	Convenio 111 sobre la Discriminación , 1958 ⁶² Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
	Convenio 122 sobre la Política del Empleo, 1964 ⁶³
	Convenio 138 sobre la Edad Mínima ⁶⁴
	Convenio 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981 ⁶⁵
	Convenio 171 sobre el Trabajo Nocturno, 1990 ⁶⁶
	Convenio 176 sobre Seguridad y Salud en las Minas ⁶⁷
	Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, 1999 ⁶⁸
	Convenio 183 sobre la Protección de la Maternidad, 2000 ⁶⁹
	Convenio 184 sobre la Seguridad y la Salud en la Agricultura, 2001 ⁷⁰
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” ⁷¹
Declaración Universal de Derechos Humanos ⁷²	

⁵⁸ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

⁵⁹ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 21 de junio de 1935. Vinculación de México: 21 de febrero de 1938. Ratificación. Entrada en vigor: 30 de mayo de 1937 (general), 21 de febrero de 1939 (México). Publicación en el DOF: 21 de abril de 1938.

⁶⁰ Depositario: OIT. Lugar de adopción: San Fco. EUA. Fecha de adopción 9 de julio de 1948. Vinculación de México (no lo ha ratificado México). Fecha de entrada en vigor: 27 de febrero de 1951.

⁶¹ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 29 de junio de 1951. Vinculación de México: 23 de agosto de 1952. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 23 de mayo de 1953 (General), 23 de agosto de 1953 (México). Publicación en el DOF: 9 de octubre de 1952.

⁶² Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 25 de junio de 1958. Vinculación de México: 11 de septiembre de 1961. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 15 de junio de 1960 (General), 11 de septiembre de 1962 (México). Publicación DOF: 11 de agosto de 1962

⁶³ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 9 de julio de 1964. Vinculación de México: (México no ha ratificado el Convenio). Entrada en vigor: 15 de julio de 1966.

⁶⁴ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 26 de junio de 1973. Vinculación de México: 10 de junio de 2015. Entrada en vigor: 19 de junio de 1976.

⁶⁵ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 23 de junio de 1981. Vinculación de México (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 11 de agosto de 1983

⁶⁶ Depositario: OIT. Lugar de adopción 26 de junio de 1990. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 4 de enero de 1995

⁶⁷ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 22 de junio de 1995. Vinculación de México: (México ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 5 de junio de 1998.

⁶⁸ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 17 de junio de 1999. Vinculación de México: 30 de junio de 2000. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 19 de enero de 2000 (General), 30 de junio de 2001 (México). Publicación DOF: 7 de marzo de 2001.

⁶⁹ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 15 de junio de 2000. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 7 de febrero de 2002.

⁷⁰ Depositario: OIT. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 21 de junio de 2001. Vinculación de México: (México no ha ratificado este Convenio). Fecha de entrada en vigor: 20 de septiembre de 2003.

⁷¹ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San Salvador, El Salvador. Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México: 16 de abril de 1996. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 1 de septiembre de 1998

⁷¹ Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

⁷² Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ⁷³
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ⁷⁴
Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento ⁷⁵
Declaración del Milenio ⁷⁶
Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ⁷⁷
Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁷⁸
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁷⁹
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ⁸⁰
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ⁸¹
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ⁸²
Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸³
Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁴
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁵
Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁶
Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁸⁷
Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ⁸⁸
Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ⁸⁹
Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ⁹⁰

⁷³Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

⁷⁴Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

⁷⁵Adoptada en la 86 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 18 de junio de 1998.

⁷⁶Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

⁷⁷México, 19 de junio de 1975

⁷⁸ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

⁷⁹El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

⁸⁰Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

⁸¹Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

⁸²Beijing; China, 2000

⁸³Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

⁸⁴Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

⁸⁵Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

⁸⁶Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

⁸⁷Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

⁸⁸Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

⁸⁹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

⁹⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

	Décima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ⁹¹
Sexuales y Reproductivos	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ⁹² CEDAW
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ⁹³
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ⁹⁴
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ⁹⁵
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ⁹⁶
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ⁹⁷
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ⁹⁸
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ⁹⁹
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰⁰
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰¹
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰²
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁰³
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ¹⁰⁴
Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ¹⁰⁵	

⁹¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

⁹² Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

⁹³ México, 19 de junio de 1975

⁹⁴ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

⁹⁵ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

⁹⁶ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

⁹⁷ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

⁹⁸ Beijing; China, 2000

⁹⁹ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

¹⁰⁰ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹⁰¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

¹⁰² Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹⁰³ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹⁰⁴ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

¹⁰⁵ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ¹⁰⁶
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁰⁷
Justicia y Seguridad Jurídica	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁰⁸ CEDAW
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ¹⁰⁹
	Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” ¹¹⁰
	Declaración Universal de Derechos Humanos ¹¹¹
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ¹¹²
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ¹¹³
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ¹¹⁴
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ¹¹⁵
	Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ¹¹⁶
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹¹⁷
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ¹¹⁸
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ¹¹⁹

¹⁰⁶Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

¹⁰⁷Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹⁰⁸ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

¹⁰⁹ Depositario: ONU. Lugar e adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1966. Vinculación de México 23 de marzo de 1981. Adhesión. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976 (general) 23 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 20 de mayo de 1981, fe de erratas 22 de junio de 1981.

¹¹⁰Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

¹¹¹Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

¹¹² Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

¹¹³Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

¹¹⁴Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

¹¹⁵Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹¹⁶Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

¹¹⁷Beijing; China, 2000

¹¹⁸Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

¹¹⁹Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹²⁰
Vida Libre de Violencia	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ¹²¹
	Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ¹²²
	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belém do Pará" ¹²³
	Declaración Universal de Derechos Humanos ¹²⁴
	Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ¹²⁵
	Declaración del Milenio ¹²⁶
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ¹²⁷
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ¹²⁸
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ¹²⁹
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ¹³⁰
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ¹³¹
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ¹³²
	Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ¹³³
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹³⁴
Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁵	

¹²⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹²¹ Depositario: ONU. Lugar e adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1966. Vinculación de México 23 de marzo de 1981. Adhesión. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976 (general) 23 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 20 de mayo de 1981, fe de erratas 22 de junio de 1981.

¹²²Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

¹²³Depositario: OEA. Lugar de adopción: Belém do Pará, Brasil. Fecha de adopción: 9 de junio de 1994. Vinculación de México: 12 de noviembre de 1998. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 5 de marzo de 1995 (General), 12 de diciembre de 1998 (México). Fecha de publicación en el DOF: 19 de enero de 1999.

¹²⁴Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

¹²⁵Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

¹²⁶Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

¹²⁷México, 19 de junio de 1975

¹²⁸ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

¹²⁹Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

¹³⁰El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

¹³¹Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

¹³²Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹³³Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

¹³⁴Beijing; China, 2000

¹³⁵Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁶
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁷
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁸
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹³⁹
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ¹⁴⁰
	Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ¹⁴¹
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ¹⁴²
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁴³
Igualdad, No Discriminación (Libre de Estereotipo en Función del Sexo)	Convención sobre la eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁴⁴
	Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas la formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁴⁵
	Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica” ¹⁴⁶
	Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad ¹⁴⁷
	Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” ¹⁴⁸

¹³⁶Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹³⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

¹³⁸Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹³⁹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹⁴⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

¹⁴¹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

¹⁴²Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

¹⁴³Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹⁴⁴ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México) Publicación DOF: 18 de junio de 1981

¹⁴⁵ Depositario: ONU, Lugar de adopción New York EUA. Lugar de adopción: 6 de octubre de 1999, Vinculación de México: 15 de marzo de 2002. Ratificación. Entrada en vigor: 22 de diciembre de 2000 (General), 15 de junio de 2002 (México). Publicación DOF: 3 de mayo de 2002

¹⁴⁶Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

¹⁴⁷Depositario: OEA. Lugar de adopción: Guatemala, Guatemala. Fecha de adopción: 7 de junio de 1999. Vinculación de México: 25 de enero de 2001. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 14 de septiembre de 2001 (General), 14 de septiembre de 2001 (México). Publicación en el DOF: 12 de marzo de 2001.

¹⁴⁸Depositario: OEA. Lugar de adopción: San Salvador, El Salvador. Fecha de adopción: 17 de noviembre de 1988. Vinculación de México: 16 de abril de 1996. Ratificación. Fecha de entrada en vigor: 1 de septiembre de 1998

¹⁴⁸Adoptada por la ONU. Fecha: 10 de diciembre de 1948

Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer ¹⁴⁹
Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ¹⁵⁰
Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer ¹⁵¹
Declaración del Milenio ¹⁵²
Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ¹⁵³
Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ¹⁵⁴
Conferencia Mundial de Derechos Humanos ¹⁵⁵
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ¹⁵⁶
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ¹⁵⁷
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ¹⁵⁸
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ¹⁵⁹
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹⁶⁰
Declaración de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer con Ocasión del décimo Aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer ¹⁶¹
Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁶²
Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁶³
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁶⁴
Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁶⁵
Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁶⁶
Sexta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁶⁷

¹⁴⁹Proclamada por la Asamblea General en resolución 2263 (XXII) de 7 de noviembre de 1967

¹⁵⁰Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

¹⁵¹Adoptado por la Asamblea General en su resolución 48/104 del 20 de diciembre de 1993

¹⁵²Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

¹⁵³México, 19 de junio de 1975

¹⁵⁴Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

¹⁵⁵Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

¹⁵⁶El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

¹⁵⁷Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

¹⁵⁸Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹⁵⁹Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

¹⁶⁰Beijing; China, 2000

¹⁶¹49° Periodo de Sesiones, 28 de febrero al 22 de marzo de 2005

¹⁶²Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

¹⁶³Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹⁶⁴Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

¹⁶⁵Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹⁶⁶Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹⁶⁷Comisión Económica para América Latina CEPAL. Mar de la Plata, Argentina. 25 al 29 de septiembre de 1994

	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ¹⁶⁸
	Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ¹⁶⁹
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ¹⁷⁰
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁷¹
Libre de toda Forma de Trata y Explotación Sexual	Convención internacional para la represión de la Trata de Mujeres y Menores ¹⁷²
	Convención Internacional Relativa la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad ¹⁷³
	Convenio para la Represión de la trata de Personas y de la Explotación de la prostitución Ajena ¹⁷⁴
	Convención Suplementaria sobre la abolición de la Esclavitud, la Trata de Esclavos y las Instituciones y Practicas análogas a la Esclavitud ¹⁷⁵
	Protocolo que Modifica el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres y Menores del 30 de septiembre de 1921 y el Convenio para la Represión de la Trata de Mujeres Mayores de Edad, del 11 de octubre de 1933 ¹⁷⁶
	Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que Contempla la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional ¹⁷⁷
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ¹⁷⁸

¹⁶⁸Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

¹⁶⁹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

¹⁷⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

¹⁷¹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

¹⁷²Depositario: ONU. Lugar de Adopción: Ginebra, Suiza. Fecha de Adopción: 30 de septiembre de 1921. Vinculación de México: 10 de mayo de 1932. Adhesión. Entrada en vigor 10 de mayo de 1932. Publicación DOF: 25 de enero de 1936

¹⁷³ Depositario. ONU. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 11 de octubre de 1933. Vinculación México: 3 de mayo de 1938. Adhesión. Entrada en vigor: 24 de agosto de 1934 (general), 2 de julio de 1938 (México). Publicación DOF: 21 de junio de 1938

¹⁷⁴ Depositario. ONU. Lugar de adopción: Lake, Success, New York, EUA. Fecha de adopción: 21 de marzo de 1950. Vinculación México: 21 de febrero de 1956. Adhesión. Entrada en vigor: 25 de julio de 1951 (general), 21 de mayo de 1956 (México). Publicación DOF: 19 de junio de 1956

¹⁷⁵ Depositario: ONU. Lugar de adopción: Ginebra Suiza. Fecha de adopción: 7 de septiembre de 1956 31 de marzo de 1953. Vinculación México: 30 de junio de 1959. Entrada en vigor: 30 de abril de 1957(general), 30 de junio de 1959(México). Publicación DOF: 24 de junio de 1960

¹⁷⁶ Depositario: ONU. Lugar de adopción: Lake Success, EUA. Fecha de adopción: 12 de noviembre de 1947, Vinculación de México: 17 de agosto de 1949, Ratificación. Entrada en vigor 12 de noviembre de 1947 (General), 12 de noviembre de 1947. Publicación en el DOF: 19 de octubre de 1949

¹⁷⁷ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York EUA. Fecha de adopción: 15 de noviembre de 2000. Vinculación de México: 4 de marzo de 2003. Ratificación. Entrada en vigor: 25 de diciembre de 2003 (general), 25 de diciembre de 2003 (México). Publicación en el DOF: 10 de abril de 2003.

¹⁷⁸ Depositario: ONU. Lugar e adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1966. Vinculación de México 23 de marzo de 1981. Adhesión. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976 (general) 23 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 20 de mayo de 1981, fe de erratas 22 de junio de 1981.

Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ¹⁷⁹
Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ¹⁸⁰
Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ¹⁸¹
Conferencia Mundial de Derechos Humanos ¹⁸²
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ¹⁸³
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ¹⁸⁴
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ¹⁸⁵
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ¹⁸⁶
Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁷
Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁸
Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁸⁹
Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ¹⁹⁰
Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe ¹⁹¹
Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ¹⁹²

¹⁷⁹Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

¹⁸⁰Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

¹⁸¹ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

¹⁸²Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

¹⁸³El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

¹⁸⁴Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

¹⁸⁵Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

¹⁸⁶Beijing; China, 2000

¹⁸⁷Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

¹⁸⁸Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

¹⁸⁹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

¹⁹⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

¹⁹¹Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

¹⁹²Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

Participación Política y Toma de Decisiones	Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer ¹⁹³
	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer ¹⁹⁴
	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ¹⁹⁵
	Convención Interamericana sobre Concesión de Derechos Políticos a la Mujer ¹⁹⁶
	Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ¹⁹⁷
	Declaración del Milenio ¹⁹⁸
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ¹⁹⁹
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²⁰⁰
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²⁰¹
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²⁰²
	Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ²⁰³
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ²⁰⁴
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁵
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁶
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁷	

¹⁹³ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 31 de marzo de 1953. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 7 de julio de 1954 (general), 21 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 28 de abril de 1981

¹⁹⁴ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 18 de diciembre de 1979. Vinculación México: 23 de marzo de 1981. Ratificación. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981 (general), 3 de septiembre de 1981 (México). Publicación DOF: 18 de junio de 1981

¹⁹⁵ Depositario: ONU. Lugar de adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1966. Vinculación de México: 23 de marzo de 1981. Adhesión. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976 (general) 23 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 20 de mayo de 1981, fe de erratas 22 de junio de 1981.

¹⁹⁶ Depositario: OEA. Lugar de adopción: Bogotá, Colombia Fecha de adopción: 2 de mayo de 1948. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 29 de abril de 1981

¹⁹⁷ Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

¹⁹⁸ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

¹⁹⁹ México, 19 de junio de 1975

²⁰⁰ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²⁰¹ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²⁰² Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²⁰³ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

²⁰⁴ Beijing; China, 2000

²⁰⁵ Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

²⁰⁶ Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

²⁰⁷ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁸
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁰⁹
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ²¹⁰
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ²¹¹
Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²¹²
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ²¹³
	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ²¹⁴
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ²¹⁵
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²¹⁶
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ²¹⁷
	Declaración de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer con Ocasión del décimo Aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer ²¹⁸
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²¹⁹
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²⁰
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²¹
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²²

²⁰⁸Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1088

²⁰⁹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

²¹⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

²¹¹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

²¹² Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²¹³Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

²¹⁴El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

²¹⁵Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

²¹⁶Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²¹⁷Beijing; China, 2000

²¹⁸49° Período de Sesiones, 28 de febrero al 22 de marzo de 2005

²¹⁹Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

²²⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

²²¹Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

²²²Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1088

	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²²³
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ²²⁴
	Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ²²⁵
	Novena Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de México ²²⁶
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ²²⁷
Otros Libertad de Pensamiento, Conciencia, y Religión	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ²²⁸
	Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" ²²⁹
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ²³⁰
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²³¹
	Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ²³²
Al Desarrollo	Declaración sobre el Derecho al Desarrollo ²³³
	Declaración del Milenio ²³⁴
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ²³⁵
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz
	Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²³⁶
	Conferencia Mundial de Derechos Humanos ²³⁷

²²³Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curazao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

²²⁴Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

²²⁵Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

²²⁶Comisión Económica para América Latina CEPAL, México 10 al 12 de junio de 2004

²²⁷Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

²²⁸ Depositario: ONU. Lugar e adopción: New York, EUA. Fecha de adopción: 16 de diciembre de 1966. Vinculación de México 23 de marzo de 1981. Adhesión. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976 (general) 23 de junio de 1981 (México). Publicación DOF: 20 de mayo de 1981, fe de erratas 22 de junio de 1981.

²²⁹Depositario: OEA. Lugar de adopción: San José Costa Rica. Fecha de adopción: 22 de noviembre de 1969. Vinculación de México: 24 de marzo de 1981. Adhesión. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1978 (general), 24 de marzo de 1981 (México). Publicación en el DOF: 7 de mayo de 1981.

²³⁰México, 19 de junio de 1975

²³¹Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²³²Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

²³³Adoptada por la Asamblea General en su resolución 41/128 del 4 de diciembre de 1986

²³⁴Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

²³⁵ México, 19 de junio de 1975

²³⁶ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²³⁷ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

	Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ²³⁸
	Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ²³⁹
	Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²⁴⁰
	Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ²⁴¹
	Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ²⁴²
	Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁴³
	Segunda Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁴⁴
	Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁴⁵
	Cuarta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁴⁶
	Quinta Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁴⁷
	Séptima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Santiago ²⁴⁸
	Octava Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Consenso de Lima. ²⁴⁹
	Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito
	Undécima Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Brasilia ²⁵⁰
A la Paz	Declaración del Milenio ²⁵¹
	Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer ²⁵²
	Informe de la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²⁵³

²³⁸El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

²³⁹Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

²⁴⁰Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²⁴¹Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

²⁴²Beijing; China, 2000

²⁴³Comisión Económica para América latina CEPAL. La Habana Cuba. 13 al 17 de junio de 1977

²⁴⁴Comisión Económica para América Latina CEPAL. Macuto, Venezuela, 12 al 16 de noviembre de 1979

²⁴⁵Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

²⁴⁶Comisión Económica para América Latina CEPAL. Guatemala, Guatemala. 27 al 30 de septiembre de 1988

²⁴⁷Comisión Económica para América Latina CEPAL. Curacao, Antillas Neerlandesas. 16 al 19 de septiembre de 1991

²⁴⁸Comisión Económica para América Latina CEPAL. Santiago de Chile. 19 al 21 de noviembre de 1997

²⁴⁹Comisión Económica para América Latina CEPAL. Lima, Perú. 8 al 10 de febrero de 2000

²⁵⁰Comisión Económica para América Latina CEPAL. Brasilia, Brasil. 13 al 16 de julio de 2010

²⁵¹ Adoptada por la Asamblea General en su resolución 55/1 del 8 de septiembre de 2000

²⁵² México, 19 de junio de 1975

²⁵³ Copenhague, 14 al 30 de julio de 1980

Conferencia Mundial para el Examen y Evaluación de los Logros de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz ²⁵⁴
Conferencia Mundial de Derechos Humanos ²⁵⁵
Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo ²⁵⁶
Conferencia Mundial sobre Desarrollo Social ²⁵⁷
Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer ²⁵⁸
Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia ²⁵⁹
Beijing+5, Nueva York. Sesión Especial de la Asamblea General Titulada: Mujer 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el Siglo XX. Anexo Nuevas Medidas ²⁶⁰
Tercera Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina ²⁶¹
Décima. Conferencia Regional sobre la integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina. Caminos hacia la Equidad de Género en América Latina y el Caribe. Consenso de Quito

Indicadores con perspectiva de género en materia de acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral de la CEDAW

Recomendaciones generales CEDAW²⁶² (respecto al poder legislativo): De conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 21 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el Comité CCEDAW puede hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Esas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones de los Estados Partes, respecto de violencia laboral, se encuentran entre otras las siguientes

²⁵⁴ Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985

²⁵⁵ Viena, Austria, del 14 al 25 de junio de 1993

²⁵⁶ El Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994

²⁵⁷ Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995

²⁵⁸ Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995

²⁵⁹ Durban, Sudáfrica del 31 de agosto al 8 de septiembre de 2001

²⁶⁰ Beijing; China, 2000

²⁶¹ Comisión Económica para América Latina CEPAL. México, D.F. 8 al 10 de agosto de 1983

²⁶² ONU Mujeres <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Recomendación	Consideración	Recomendación
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL N° 3 (<u>Sexto período de sesiones, 1987</u>)*</p>	<p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.</u> Considerando que desde 1983 ha examinado 34 informes de los Estados Partes,</p> <p>Considerando además que, a pesar de que han provenido de Estados con diferentes niveles de desarrollo, los informes contienen aspectos que revelan en distinto grado la existencia de ideas preconcebidas acerca de la mujer, a causa de factores socioculturales que perpetúan la discriminación fundada en el sexo e impiden la aplicación del artículo 5 de la Convención,</p>	<p>Insta a todos los Estados Partes a adoptar de manera efectiva programas de educación y divulgación que contribuyan a eliminar los prejuicios y prácticas corrientes que obstaculizan la plena aplicación del principio de igualdad social de la mujer.</p>
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL N° 5 (<u>Séptimo período de sesiones, 1988</u>)**</p>	<p><u>Medidas especiales temporales</u></p> <p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.</u></p> <p>Tomando nota de que los informes, las observaciones introductorias y las respuestas de los Estados Partes revelan que, si bien se han conseguido progresos apreciables en lo tocante a la revocación o modificación de leyes discriminatorias, sigue existiendo la necesidad de que se tomen disposiciones para aplicar plenamente la Convención introduciendo medidas tendentes a promover de facto para la igualdad entre el hombre y la mujer,</p> <p>Recordando el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención,</p>	<p>Recomienda que los Estados Partes hagan mayor uso de medidas especiales de carácter temporal como la acción positiva, el trato preferencial o los sistemas de cupos para que la mujer se integre en la educación, la economía, la política y</p>
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL N° 6 (<u>Séptimo período de sesiones, 1988</u>)*</p>	<p><u>Mecanismo nacional efectivo y publicidad</u></p> <p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,</u></p>	<p>Recomienda a los Estados Partes que:</p> <p>1. Establezcan o refuercen mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental</p>

	<p><u>Habiendo examinado</u> los informes de los Estados Partes en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,</p> <p><u>Tomando nota</u> de la resolución 42/60 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 30 de noviembre de 1987,</p>	<p>elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para:</p> <p>a) Asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales;</p> <p>b) Supervisar la situación general de la mujer;</p> <p>c) Ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación;</p> <p>2. Tomen medidas apropiadas para que se difundan en el idioma de los Estados interesados la Convención, los informes de los Estados Partes en virtud del artículo 18 y los informes del Comité;</p> <p>3. Soliciten ayuda al Secretario General y al Departamento de Información Pública para que se traduzcan la Convención y los informes del Comité;</p> <p>4. Incluyan en sus informes iniciales y periódicos las medidas adoptadas con respecto a esta recomendación.</p>
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL N° 8 (<u>Séptimo período de sesiones, 1988</u>)*</p>	<p><u>Aplicación del artículo 8 de la Convención</u></p> <p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,</u></p> <p><u>Habiendo examinado</u> los informes de los Estados Partes sometidos de conformidad con el artículo 18 de la Convención</p>	<p><u>Recomienda</u> a los Estados Partes que adopten otras medidas directas de conformidad con el artículo 4 de la Convención a fin de conseguir la plena aplicación del artículo 8 de la Convención y garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, las oportunidad es de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en las actividades de las organizaciones internacionales.</p>

<p>RECOMENDACIÓN GENERAL Nº 9 (Octavo período de sesiones, 1989)*</p> <p><u>Estadísticas relativas a la condición de la mujer</u></p>	<p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,</u></p> <p>Considerando que la información estadística es absolutamente necesaria para comprender la situación real de la mujer en cada uno de los Estados Partes en la Convención,</p> <p>Habiendo observado que muchos de los Estados Partes que someten sus informes al Comité para que los examine no proporcionan estadísticas,</p>	<p>Recomienda a los Estados Partes que hagan todo lo posible para asegurar que sus servicios estadísticos nacionales encargados de planificar los censos nacionales y otras encuestas sociales y económicas formulen cuestionarios de manera que los datos puedan desglosarse por sexo, en lo que se refiere a números absolutos y a porcentajes, para que los usuarios puedan obtener fácilmente información sobre la situación de la mujer en el sector concreto en que estén interesados.</p>
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL Nº 10 (Octavo período de sesiones, 1989)*</p> <p><u>Décimo aniversario de la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</u></p>	<p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,</u></p> <p>Considerando que el 18 de diciembre de 1989 es el décimo aniversario de la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,</p> <p>Considerando además que en estos diez años se ha puesto de manifiesto que la Convención es uno de los instrumentos más eficaces que las Naciones Unidas han aprobado para fomentar la igualdad entre los sexos en las sociedades de sus Estados Miembros,</p> <p>Recordando la Recomendación general Nº 6 (séptimo período de sesiones, 1988) sobre el mecanismo nacional efectivo y publicidad,</p>	<p>Recomienda que, con ocasión del décimo aniversario de la aprobación de la Convención, los Estados Partes estudien la posibilidad de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo programas, incluso conferencias y seminarios, para dar publicidad a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los principales idiomas y facilitar información sobre la Convención en sus respectivos países; 2. Invitar a las organizaciones femeninas de sus países a que cooperen en las campañas de publicidad relacionadas con la Convención y su aplicación y alienten a las organizaciones no gubernamentales en los planos nacional, regional o internacional a dar publicidad a la Convención y a su aplicación; 3. Fomentar la adopción de medidas para asegurar la plena aplicación de los principios de la Convención, en particular de su artículo 8, que se refiere a la participación de la mujer en todos los aspectos de las actividades de

		<p>las Naciones Unidas y del sistema de las Naciones Unidas;</p> <p>4. Pedir al Secretario General de las Naciones Unidas que conmemore el décimo aniversario de la aprobación de la Convención publicando y divulgando, con la cooperación de los organismos especializados, materiales impresos y de otra índole relativos a la Convención y a su aplicación en todos los idiomas oficiales de las Naciones Unidas y preparando documentales sobre la Convención, así como poniendo a disposición de la División para el Adelanto de la Mujer del Centro de Desarrollo Social y Asuntos Humanitarios de la Oficina de las Naciones Unidas en Viena, los recursos necesarios para hacer un análisis de la información facilitada por los Estados Partes para actualizar y publicar el informe del Comité, que se publicó por primera vez con motivo de la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Nairobi en 1985 (A/CONF.116/13).</p>
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL Nº 11 (Octavo período de sesiones, 1989)*</p> <p><u>Servicios de asesoramiento técnico sobre las obligaciones en materia de presentación de informes</u></p>	<p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,</u></p> <p><u>Teniendo presente</u> que, al 3 de marzo de 1989, 96 Estados habían ratificado la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer,</p> <p><u>Teniendo en cuenta</u> que hasta esa fecha se habían recibido 60 informes iniciales y 19 segundos informes periódicos,</p> <p><u>Observando</u> que 36 informes iniciales y 36 segundos informes periódicos tenían que haberse presentado el 3 de marzo de 1989</p>	<p><u>Recomienda</u> que los Estados Partes alienten y apoyen los proyectos de servicios de asesoramiento técnico y que cooperen en ellos, hasta en seminarios de capacitación, para ayudar a los Estados Partes que lo soliciten a cumplir sus obligaciones en materia de presentación de informes con arreglo al artículo 18 de la Convención.</p>

	<p>a más tardar, pero no se habían recibido todavía,</p> <p><u>Tomando nota con reconocimiento</u> de que la resolución 43/115 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su párrafo 9, pide al Secretario General que organice, dentro de los límites de los recursos existentes y teniendo en cuenta las prioridades del programa de servicios de asesoramiento, nuevos cursos de capacitación para los países que experimenten las más serias dificultades en el cumplimiento de sus obligaciones de presentar informes con arreglo a instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos,</p>	
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL N° 12 (<u>Octavo período de sesiones, 1989</u>)*</p> <p><u>Violencia contra la mujer</u></p> <p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,</u></p>	<p><u>Considerando</u> que los artículos 2, 5, 11, 12 y 16 de la Convención obligan a los Estados Partes a proteger a la mujer contra cualquier tipo de violencia que se produzca en la familia, en el trabajo o en cualquier otro ámbito de la vida social,</p> <p><u>Teniendo en cuenta</u> la resolución 1988/27 del Consejo Económico y Social,</p>	<p><u>Recomienda</u> que los Estados Partes que incluyan en sus informes periódicos al Comité información sobre:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La legislación vigente para protegerla de la frecuencia de cualquier tipo de violencia en la vida cotidiana (la violencia sexual, malos tratos en el ámbito familiar, acoso sexual en el lugar de trabajo, etc.); 2. Otras medidas adoptadas para erradicar esa violencia; 3. Servicios de apoyo a las mujeres que sufren agresiones o malos tratos; 4. Datos estadísticos sobre la frecuencia de cualquier tipo de violencia contra la mujer y sobre las mujeres víctimas de la violencia.
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL N° 18 (<u>Décimo período de sesiones, 1991</u>)*</p>	<p><u>Tomando en consideración</u> particularmente el artículo 3 de la Convención sobre la eliminación</p>	<p><u>Recomienda</u> que los Estados Partes incluyan en sus informes periódicos información sobre las mujeres discapacitadas y sobre las medidas adoptadas para hacer frente a su</p>

<p><u>Mujeres discapacitadas</u></p> <p><u>El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,</u></p>	<p>de todas las formas de discriminación contra la mujer,</p> <p>Habiendo examinado más de 60 informes periódicos de Estados Partes y habiendo advertido que esos informes proporcionan escasa información sobre las mujeres discapacitadas,</p> <p>Preocupado por la situación de las mujeres discapacitadas, que sufren de una doble discriminación por la situación particular en que viven,</p> <p>Recordando el párrafo 296 de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer, en el que las mujeres discapacitadas se consideran un grupo vulnerable bajo el epígrafe "situaciones de especial interés",</p> <p>Expresando su apoyo al Programa Mundial de Acción para los Impedidos (1982)</p>	<p>situación particular, incluidas las medidas especiales para que gocen de igualdad de oportunidad es en materia de educación y de empleo, servicios de salud y seguridad social y asegurar que puedan participar en todos los aspectos de la vida social y cultural.</p>
<p>RECOMENDACIÓN GENERAL Nº 19 (11º período de sesiones, 1992)**</p> <p><u>La violencia contra la mujer</u></p>	<p><u>Antecedentes</u></p> <p>1. La violencia contra la mujer es una forma de discriminación que impide gravemente que goce de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre.</p> <p>2. En 1989, el Comité recomendó que los Estados incluyeran en sus informes información sobre la violencia y sobre las medidas adoptadas para hacerle frente (Recomendación general Nº 12, octavo período de sesiones).</p> <p>3. En el décimo período de sesiones, celebrado en 1991, se decidió dedicar parte del 11º período de sesiones al debate y estudio del artículo 6 y otros artículos de la Convención relacionados con la violencia contra la mujer, el hostigamiento</p>	<p><u>Recomendaciones concretas</u></p> <p>24. A la luz de las observaciones anteriores, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer recomienda que:</p> <p>a) Los Estados Partes adopten medidas apropiadas y eficaces para combatir los actos públicos o privados de violencia por razones de sexo.</p> <p>b) Los Estados Partes velen por que las leyes contra la violencia y los malos tratos en la familia, la violación, los ataques sexuales y otro tipo de violencia contra la mujer protejan de manera adecuada a todas las mujeres y respeten su integridad y su dignidad. Debe proporcionarse a las víctimas protección y apoyo apropiados. Es indispensable que se capacite a los</p>

	<p>sexual y la explotación de la mujer. El tema se eligió en vista de la celebración en 1993 de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos convocada por la Asamblea General en su resolución 45/155, de 18 de diciembre de 1990.</p> <p>4. El Comité llegó a la conclusión de que los informes de los Estados Partes no siempre reflejaban de manera apropiada la estrecha relación entre la discriminación contra la mujer, la violencia contra ellas, y las violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales. La aplicación cabal de la Convención exige que los Estados Partes adopten medidas positivas para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.</p> <p>5. El Comité sugirió a los Estados Partes que al examinar sus leyes y políticas, y al presentar informes de conformidad con la Convención tuviesen en cuenta las siguientes observaciones del Comité con respecto a la violencia contra la mujer.</p> <p><u>Observaciones generales</u></p> <p>6. El artículo 1 de la Convención define la discriminación contra la mujer. Esa definición incluye la violencia basada en el sexo, es decir, la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad. La violencia contra la mujer puede contravenir disposiciones de la Convención, sin tener en cuenta si</p>	<p>funcionarios judiciales, los agentes del orden público y otros funcionarios públicos para que apliquen la Convención.</p> <p>c) Los Estados Partes alienten la recopilación de estadísticas y la investigación de la amplitud, las causas y los efectos de la violencia y de la eficacia de las medidas para prevenir y responder a ella.</p> <p>d) Se adopten medidas eficaces para garantizar que los medios de comunicación respeten a la mujer y promuevan el respeto de la mujer.</p> <p>e) En los informes que presenten, los Estados Partes individualicen la índole y el alcance de las actitudes, costumbres y prácticas que perpetúan la violencia contra la mujer, y el tipo de violencia que engendran. Se debe informar sobre las medidas que hayan tomado para superar la violencia y sobre los resultados obtenidos.</p> <p>f) Se adopten medidas eficaces para superar estas actitudes y prácticas. Los Estados deben introducir programas de educación y de información que ayuden a suprimir prejuicios que obstaculizan el logro de la igualdad de la mujer (Recomendación N° 3, 1987).</p> <p>g) Se adopten medidas preventivas y punitivas para acabar la trata de mujeres y la explotación sexual.</p> <p>h) En sus informes, los Estados Partes describan la magnitud de todos estos problemas y las medidas, hasta disposiciones penales y medidas preventivas o de rehabilitación, que se hayan adoptado para proteger a las mujeres que se prostituyan o sean víctimas de trata y de otras formas de explotación</p>
--	---	---

	<p>hablan expresamente de la violencia.</p> <p>7. La violencia contra la mujer, que menoscaba o anula el goce de sus derechos humanos y sus libertades fundamentales en virtud del derecho internacional o de los diversos convenios de derechos humanos, constituye discriminación, como la define el artículo 1 de la Convención. Esos derechos y libertades comprenden:</p> <p>a) El derecho a la vida;</p> <p>b) El derecho a no ser sometido a torturas o a tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes;</p> <p>c) El derecho a protección en condiciones de igualdad con arreglo a normas humanitarias en tiempo de conflicto armado internacional o interno;</p> <p>d) El derecho a la libertad y a la seguridad personales;</p> <p>e) El derecho a igualdad ante la ley;</p> <p>f) El derecho a igualdad en la familia;</p> <p>g) El derecho al más alto nivel posible de salud física y mental;</p> <p>h) El derecho a condiciones de empleo justas y favorables.</p> <p>8. La Convención se aplica a la violencia perpetrada por las autoridades públicas. Esos actos de violencia también pueden constituir una violación de las obligaciones del Estado en virtud del derecho internacional sobre derechos humanos u otros</p>	<p>sexual. También deberá darse a conocer la eficacia de estas medidas.</p> <p>i) Se prevean procedimientos eficaces de denuncia y reparación, la indemnización inclusive.</p> <p>j) Los Estados Partes incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del hostigamiento sexual y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.</p> <p>k) Los Estados Partes establezcan o apoyen servicios destinados a las víctimas de violencia en el hogar, violaciones, violencia sexual y otras formas de violencia contra la mujer, entre ellos refugios, el empleo de trabajadores sanitarios especialmente capacitados, rehabilitación y asesoramiento.</p> <p>l) Los Estados Partes adopten medidas para poner fin a estas prácticas y tengan en cuenta las recomendaciones del Comité sobre la circuncisión femenina (Recomendación N° 14) al informar sobre cuestiones relativas a la salud.</p> <p>m) Los Estados Partes aseguren que se tomen medidas para impedir la coacción con respecto a la fecundidad y la reproducción, y para que las mujeres no se vean obligadas a buscar procedimientos médicos riesgosos, como abortos ilegales, por falta de servicios apropiados en materia de control de la natalidad.</p> <p>n) Los Estados Partes den a conocer en sus informes la amplitud de estos problemas e indiquen las medidas que hayan adoptado y sus resultados.</p> <p>o) Los Estados Partes garanticen que en las zonas rurales los servicios</p>
--	--	---

	<p>convenios, además de violar la Convención.</p> <p>9. No obstante, cabe subrayar que, de conformidad con la Convención, la discriminación no se limita a los actos cometidos por los gobiernos o en su nombre (véanse los incisos e) y f) del artículo 2 y el artículo 5). Por ejemplo, en virtud del inciso e) del artículo 2 de la Convención, los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas. En virtud del derecho internacional y de pactos específicos de derechos humanos, los Estados también pueden ser responsables de actos privados si no adoptan medidas con la diligencia debida para impedir la violación de los derechos o para investigar y castigar los actos de violencia e indemnizar a las víctimas.</p> <p><u>Observaciones sobre disposiciones concretas de la Convención</u></p> <p><u>Artículos 2 y 3</u></p> <p>10. Los artículos 2 y 3 establecen una obligación amplia de eliminar la discriminación en todas sus formas, además de obligaciones específicas en virtud de los artículos 5 a 16.</p> <p><u>Inciso f) del artículo 2, artículo 5 e inciso c) del artículo 10</u></p> <p>11. Las actitudes tradicionales, según las cuales se considera a la mujer como subordinada o se le atribuyen funciones estereotipadas perpetúan la</p>	<p>para víctimas de la violencia sean asequibles a las mujeres y que, de ser necesario, se presten servicios especiales a las comunidades aisladas.</p> <p>p) Las medidas destinadas a proteger de la violencia incluyan la oportunidad de capacitación y empleo y la supervisión de las condiciones de trabajo de empleadas domésticas.</p> <p>q) Los Estados Partes informen acerca de los riesgos para las mujeres de las zonas rurales, la amplitud y la índole de la violencia y los malos tratos a que se las somete y su necesidad de apoyo y otros servicios y la posibilidad de conseguirlos, y acerca de la eficacia de las medidas para superar la violencia.</p> <p>r) Entre las medidas necesarias para resolver el problema de la violencia en la familia figuren las siguientes:</p> <p>i) sanciones penales en los casos necesarios y recursos civiles en caso de violencia en el hogar;</p> <p>ii) legislación que elimine la defensa del honor como justificación para atacar a las mujeres de la familia o darles muerte;</p> <p>iii) servicios, entre ellos, refugios, asesoramiento y programas de rehabilitación, para garantizar que las víctimas de violencia en la familia estén sanas y salvas;</p> <p>iv) programas de rehabilitación para los culpables de violencia en el hogar;</p> <p>v) servicios de apoyo para las familias en las que haya habido un</p>
--	--	--

	<p>difusión de prácticas que entrañan violencia o coacción, como la violencia y los malos tratos en la familia, los matrimonios forzosos, el asesinato por presentar dotes insuficientes, los ataques con ácido y la circuncisión femenina. Esos prejuicios y prácticas pueden llegar a justificar la violencia contra la mujer como una forma de protección o dominación. El efecto de dicha violencia sobre su integridad física y mental es privarla del goce efectivo, el ejercicio y aun el conocimiento de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Si bien en esta observación se hace hincapié en la violencia real o las amenazas de violencia, sus consecuencias básicas contribuyen a mantener a la mujer subordinada, a su escasa participación en política y a su nivel inferior de educación y capacitación y de oportunidad es de empleo.</p> <p>12. Estas actitudes también contribuyen a la difusión de la pornografía y a la representación y otro tipo de explotación comercial de la mujer como objeto sexual, antes que como persona. Ello, a su vez, contribuye a la violencia contra la mujer.</p> <p><u>Artículo 6</u></p> <p>13. En el artículo 6 se exige a los Estados que adopten medidas para suprimir todas las formas de trata y explotación de la prostitución de la mujer.</p> <p>14. La pobreza y el desempleo aumentan las oportunidad es de trata. Además de las formas establecidas, hay nuevas formas de explotación sexual, como el turismo sexual, la contratación de</p>	<p>caso de incesto o de abuso deshonesto.</p> <p>s) Los Estados Partes informen acerca de la amplitud de la violencia en el hogar y el abuso deshonesto y sobre las medidas preventivas, punitivas y correctivas que hayan adoptado.</p> <p>t) Los Estados Partes adopten todas las medidas jurídicas y de otra índole que sean necesarias para proteger eficazmente a las mujeres contra la violencia, entre ellas:</p> <p>i) medidas jurídicas eficaces, como sanciones penales, recursos civiles e indemnización para protegerlas contra todo tipo de violencia, hasta la violencia y los malos tratos en la familia, la violencia sexual y el hostigamiento en el lugar de trabajo;</p> <p>ii) medidas preventivas, entre ellas programas de información y educación para modificar las actitudes relativas al papel y la condición del hombre y de la mujer;</p> <p>iii) medidas de protección, entre ellas refugios, asesoramiento, rehabilitación y servicios de apoyo para las mujeres que son víctimas de violencia o que se encuentren en peligro de serlo.</p> <p>u) Los Estados Partes informen sobre todas las formas de violencia contra la mujer e incluyan todos los datos de que dispongan acerca de la frecuencia de cada una y de sus efectos para las mujeres víctimas.</p> <p>v) Los informes de los Estados Partes incluyan información acerca de las medidas jurídicas y de prevención y protección que se hayan adoptado para superar el problema de la violencia contra la</p>
--	---	---

	<p>trabajadoras domésticas de países en desarrollo en los países desarrollados y el casamiento de mujeres de los países en desarrollo con extranjeros. Estas prácticas son incompatibles con la igualdad de derechos y con el respeto a los derechos y la dignidad de las mujeres y las ponen en situaciones especiales de riesgo de sufrir violencia y malos tratos.</p> <p>15. La pobreza y el desempleo obligan a muchas mujeres, incluso a muchachas, a prostituirse. Las prostitutas son especialmente vulnerables a la violencia porque su condición, que puede ser ilícita, tiende a marginarlas. Necesitan la protección de la ley contra la violación y otras formas de violencia.</p> <p>16. Las guerras, los conflictos armados y la ocupación de territorios conducen frecuentemente a un aumento de la prostitución, la trata de mujeres y actos de agresión sexual contra la mujer, que requiere la adopción de medidas protectoras y punitivas.</p> <p><u>Artículo 11</u></p> <p>17. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia, por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.</p> <p>18. El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria</p>	<p>mujer y acerca de la eficacia de esas medidas.</p>
--	---	---

	cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.	
RECOMENDACIÓN GENERAL N° 20 (11° período de sesiones, 1992)*	<p><u>Reservas formuladas en relación con la Convención</u></p> <p>1. El Comité recordó la decisión de la Cuarta Reunión de los Estados Partes sobre las reservas formuladas en relación con la Convención conforme al párrafo 2 del artículo 28, que fue acogida con beneplácito en virtud de la Recomendación general N° 4 del Comité.</p>	<p>2. El Comité recomendó que, en relación con los preparativos de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos que se celebrará en 1993, los Estados Partes:</p> <p>a) Planteen la cuestión de la validez y los efectos jurídicos de las reservas formuladas en relación con reservas respecto de otros tratados de derechos humanos;</p> <p>b) Vuelvan a examinar esas reservas con vistas a reforzar la aplicación de todos los tratados de derechos humanos;</p> <p>c) Consideren la posibilidad de introducir un procedimiento para la formulación de reservas en relación con la Convención comparable a los de otros tratados de derechos humanos.</p>

Cuadro número 3 realización propia del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género CEAMEG con información de las Recomendaciones Generales adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Buenas Prácticas en otros países de América Latina

De acuerdo con información del Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI2014²⁶³, los países que sancionan la violencia laboral en América Latina son:

²⁶³OEA Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Abril de 2015

País	Legislación
El Salvador	Sanciona el acoso sexual dentro de los ámbitos laboral, de salud y en los centros educativos Ley General de Prevención de Riesgos Laborales
República Dominicana	El acoso sexual en el ámbito laboral se encuentra tipificado por la Ley N ^a 41 adoptada en enero de 2008 sólo en la función pública como una falta de tipo disciplinaria sin que se haya calificado la gravedad.
Colombia	El acoso sexual está tipificado en la Ley 1257 de 2008, refiriéndose a cualquier ámbito en el que este ocurra. La Ley 1010 de 2006, regula y sanciona conductas constitutivas de acoso laboral y no se refiere al acoso sexual en instituciones educativas, de salud u otros de naturaleza pública o privada. Se sanciona el acoso, más no el acoso sexual en la Ley 1010 de 2006.
Uruguay	de la Ley 18.561, sobre Prevención y Sanción del Acoso Sexual en el Ámbito Laboral y en las Relaciones Docente Alumno señala la importancia de ampliar el alcance de la normativa no sólo para el ámbito laboral y educativo, sino a todo tipo de relación de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, familiar, económica que pueda ser usada para el acoso sexual y relevó que esta normativa limita la sanción del agresor al ámbito civil y administrativo, no elevando dicha conducta a un tipo penal, lo que desconoce la vulneración de bienes jurídicos de las personas como la integridad y la libertad sexual, entre otros

Cuadro número 3 realización propia del Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género CEAMEG con datos obtenidos el mes de agosto de 2015.

Principios de Actuación

Las actuaciones de la Unidad para la Igualdad de Género, deberán en lo conducente de observarse de forma libre de estereotipos, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.

Los principios que rigen en las medidas y procedimientos de la Unidad para la Igualdad de Género son: pro persona, legalidad, igualdad y no discriminación, celeridad, confidencialidad, protección y respeto a la dignidad de las personas, seguridad jurídica, imparcialidad, debida diligencia, derecho a la defensa y gratuidad de los servicios.

La intervención basada en esos principios se brindará en lo conducente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en lo referente a:

- Fomentar la adopción y aplicación de acciones y programas, por medio de los cuales se les brinde protección
- Promover la atención a víctimas por parte de las diversas instituciones del sector salud, así como de atención y de servicio, tanto públicas como privadas
- Proporcionar, en su caso canalizar a las víctimas a efecto de que reciban de manera inmediata atención médica, psicológica y orientación jurídica, de manera integral, gratuita y expedita;
- Informar a la autoridad competente de los casos de violencia laboral: acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral.

Políticas de prevención y atención

Objetivos y ámbitos de Aplicación

El objeto del Protocolo es evitar que en el ámbito laboral se violenten los derechos humanos de las mujeres así como:

- Prevenir la violencia en el lugar de trabajo
- Tratar la violencia en el lugar de trabajo
- Gestionar y mitigar las consecuencias de la violencia en el lugar de trabajo
- Cuidar y apoyar a los trabajadores afectados por la violencia en el lugar de trabajo

Dentro del funcionamiento de la Cámara de Diputados, las autoridades deben proporcionar los lineamientos a efecto de reducir y erradicar la violencia, en ese sentido la Unidad para la Igualdad de Género debe entre otras cosas de:

1. Fomentar la no violencia, la cultura de la paz, el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en el trabajo en la Cámara de Diputados, como una parte esencial de las políticas y planes institucionales, a favor de la protección de los derechos humanos, sostenibilidad económica, desarrollo humano, igualdad de los géneros.
2. Promover la participación activa de todas las áreas dentro de la Cámara de Diputados.
3. Promover la igualdad entre las personas y la no discriminación.
4. Revisar la normatividad interna relativa al derecho laboral y derechos humanos y adecuarla en función del principio pro persona con perspectiva de género.
5. Fomentar la aplicación de políticas institucionales destinadas a combatir la violencia laboral.
6. Realizar campañas sobre los riesgos de la violencia laboral.
7. Recopilar información y datos estadísticos sobre el alcance, las causas y las consecuencias de la violencia laboral.
8. Coordinar esfuerzos con otras áreas de la Cámara de Diputados.
9. Elaborar políticas y planes para combatir la violencia en el lugar de trabajo y establecer los necesarios mecanismos de vigilancia y una gama de sanciones

La Unidad para la Igualdad de Género, sensibilizará a las diversas áreas que conforman la Cámara de Diputados a fin de lograr que:

- Se cree un clima de rechazo de la violencia en la Cámara de Diputados.
- Se evalúe habitualmente la incidencia de la violencia laboral y los factores que favorecen o generan la violencia en el trabajo.
- Implementar todas las medidas y procedimientos, preventivos y de protección, que sean necesarios para reducir y suprimir los riesgos de violencia laboral.
- Encomendar a los directivos de todos los niveles la responsabilidad de aplicar políticas y procedimientos de lucha contra la violencia laboral.
- Proporcionar una adecuada información, instrucción y formación en lo referente a la violencia en el trabajo.
- Brindar asistencia de corto, medio y largo plazo, incluida la asistencia jurídica, a todos los afectados por la violencia en el trabajo, según sea necesario.

Objetivo General

Prevenir, atender y sancionar el acoso, hostigamiento sexual y el acoso laboral al interior de la Cámara de Diputados, propiciando un ambiente libre de violencia.

Objetivos Específicos.

- Implementar medidas específicas para prevenir al interior de la Cámara de Diputados:
 - el acoso sexual
 - el hostigamiento sexual
 - el acoso laboral al interior de la Cámara de Diputados
- Promover una cultura institucional de igualdad de género, enfoque de derechos humanos y un clima laboral libre de violencias.
- Disponer de un procedimiento de atención y asesoría a las víctimas que garantice su acceso a la justicia y a la reparación del daño.

Definir los mecanismos de coordinación interinstitucional para el seguimiento y evaluación de los casos de denuncia.

Ámbito de Aplicación.

El presente protocolo será de aplicación obligatoria para todo el personal de la Cámara de Diputados.

Atribuciones

Con el objeto de cumplir con lo establecido el marco normativo nacional e internacional y de incorporar medidas tendentes a la generación de un clima laboral sano y de esta forma garantizar la integridad y la dignidad de las mujeres que laboran en este órgano legislativo, la Unidad para la Igualdad de Género deberá:

- a. Difundir por medios impresos y electrónicos, el rechazo a todo tipo de violencia laboral sin atender quién sea la víctima o la persona acosadora, garantizando los derechos de las y los trabajadores de la Cámara de Diputados a recibir un trato digno y respetuoso.
- b. Promover una cultura de prevención del acoso sexual, hostigamiento y acoso laboral mediante acciones formativas e informativas de capacitación para todo el personal.
- c. Promover la cultura de la denuncia, así como investigar, mediar y acompañar a las víctimas en el procedimiento elegido ya sea administrativo o penal.
- d. Asesorar a las víctimas.
- e. Tramitar las denuncias que reciba sobre casos de acoso y hostigamiento sexual, en el ámbito de sus atribuciones.
- f. Canalizar a las víctimas a los centros de atención públicos o privados con el objeto de que reciban atención adecuada.
- g. Brindar acompañamiento en los procedimientos legales conducentes.
- h. Prever los recursos presupuestales en el Anexo 13. Erogaciones para la igualdad entre mujeres y hombres del Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal 2015.

- i. Llevar a cabo foros sobre las repercusiones del acoso y hostigamiento sexual, y el acoso laboral al interior de la Cámara de Diputados.
- j. Intercambiar buenas prácticas con los poderes ejecutivo y judicial.
- k. Impulsar la creación de mecanismos análogos al interior de las Congresos Estatales y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal.
- l. Participar en colaboración con el Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género en investigaciones que promuevan un ambiente laboral sano y a la defensa de los derechos humanos de las y los trabajadores de la Cámara de Diputados.

Criterios generales para la actuación y garantías del procedimiento

- a. Cualquier persona que labore ²⁶⁴en la Cámara de Diputados, tiene la obligación de poner en conocimiento de sus superiores jerárquico inmediatos o mediatos los casos de posible acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral que conozca.
- b. Cualquier persona afectada por una conducta que sea susceptible de constituir acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral podrá hacer de conocimiento de los hechos a la Unidad para la Igualdad de Género (sin perjuicio de las acciones legales correspondientes) y tendrá derecho a obtener una respuesta, debiendo existir siempre constancia por escrito de la denuncia interna, aún y cuando los hechos sean denunciados en forma verbal, así como de todo lo actuado en los procedimientos.
- c. Debe garantizarse la integridad y la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad durante todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- d. Se garantizará la confidencialidad de los datos personales y de aquella información que por disposición legal sea considerada de acceso restringido bajo las figuras de reservada o confidencial, en los términos de la legislación aplicable.

²⁶⁴ No importa el régimen laboral que detente, siempre y cuando lleve a cabo alguna labor en la Cámara de Diputados.

- e. Los procedimientos y su resolución deberán llevarse a cabo con la mayor celeridad posible.

Medidas Preventivas Frente al Acoso y hostigamiento Sexual

El protocolo debe difundirse de tal forma que llegue a ser conocido e identificado por todas las trabajadoras y trabajadores de la Cámara de Diputados, podrá realizarse de la siguiente forma:

- a. Documentos de divulgación que faciliten información dando a conocer la existencia del protocolo y sus principales características, así como en el portal de Internet de la Cámara de Diputados donde podrán descargarlo.
- b. A través de campañas informativas para explicar el contenido del protocolo, derechos y obligaciones de las trabajadoras y trabajadores de la Cámara de Diputados, así como las sanciones y responsabilidades establecidas en la legislación aplicable.
- c. Capacitación para las personas que van a participar en el procedimiento y que asistirán a las víctimas sobre derechos humanos, de la misma forma sobre los pasos a seguir y la forma en la que deben actuar en cada una de las partes implicadas.
- d. Capacitación general sobre el contenido del presente protocolo a las trabajadoras y los trabajadores de la Cámara de Diputados.
- e. Elaboración de estadísticas con información desagregada por sexo, edad, y tipo de responsabilidad, así como el número de intervenciones y casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral.
- f. Evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implementación de los procedimientos.

Garantías del Procedimiento

- a. Trato humano y respetuoso. Se adoptarán las medidas necesarias para que las personas víctimas de acoso laboral y acoso y hostigamiento sexual, sean tratadas con dignidad, respeto y se garantice su seguridad y bienestar físico y psicológico.

- b. Confidencialidad. La información que se proporcione, respecto de la comisión de acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral, dentro de la Cámara de Diputados, deberá ser confidencial, las y los servidores públicos están obligados a garantizar la intimidad de las víctimas.
- c. Diligencia y celeridad: A fin de contener los efectos nocivos de la violencia laboral y en afirmación a su dignidad, las diligencias que se desprendan, deberán de llevarse a cabo sin dilación alguna.
- d. Respeto y protección a la dignidad y la integridad personal de las víctimas de violencia laboral.
- e. Garantizar la seguridad contra represalias de las víctimas así como de las personas que testifiquen los hechos

Procedimiento de Actuación

En el momento en que una trabajadora o trabajador, identifique que se cometió contra su persona una conducta de acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral, podrá acudir personalmente la Unidad para la Igualdad de Género de la Cámara de Diputados, en donde se le brindará la atención requerida, con la seguridad que recibirá un trato digno y respetuoso.

Atención inicial a la Víctima

La Unidad para la Igualdad de Género atenderá a las y los trabajadores víctimas de acoso y hostigamiento sexual y acoso laboral de la Cámara de Diputados en los siguientes términos:

- La atención podrá ser por la vía telefónica o acudiendo a la Unidad para la Igualdad de Género directamente.

- a. A través de la vía telefónica, la servidora o servidor público que proporcione la atención, observará una conducta de respeto a su integridad personal con calidad y la debida diligencia, proporcionándole información y asesoría que el caso requiera, con la finalidad de que la víctima pueda recibir orientación y en su caso canalización a las instancias a las que puede acudir a efecto de recibir la atención específica.

- b. De manera personal, se le brindará la atención inicial por personal calificado. La atención que se le brinde tendrá por objeto la intervención (contención emocional) en crisis, cuando así se requiera, y la valoración del estado psicoemocional de la víctima.
- c. A través de la entrevista que realice el personal especializado recabará toda la información posible con relación al evento en la cédula única de registro (ANEXO), abriendo el expediente individual correspondiente para el control y seguimiento de la atención especializada.

El personal de la Dirección Psicosocial:

- a. Brindará información sobre los servicios que presta la Unidad para la Igualdad de Género.
- b. Realizará un informe Psicológico de la víctima, donde conste el estado emocional resultado del acoso sexual, el hostigamiento sexual o el acoso laboral, el cual se integrará al expediente y definirá la atención psicológica subsecuente.

El personal de la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género brindará atención jurídica canalizándole a través de oficio a las instancias legales correspondientes, para ello:

- a. Recibe mediante oficio copia del expediente de la víctima que incluye cedula única de registro (ANEXO) e informe psicológico y turna a una abogada o abogado especialista adscrita/o al Área, quien brindará atención a la víctima con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, así como con la debida diligencia.
- b. La abogada o abogado especialista adscrita/o al Área, analizará el caso junto con la víctima para identificar la problemática, y le brindará asesoría jurídica general y objetiva respecto a cada procedimiento que puede iniciar, ya sea penal, administrativo o laboral, explicándole de manera precisa, con lenguaje

sencillo y accesible sobre los elementos que puede aportar para la comprobación de los hechos.

En este sentido, la abogada o abogado deberá establecer una relación de confianza encaminada también a fortalecer la toma de decisiones de la víctima, cuidando en todo momento que los argumentos proporcionados no generen en ella la intención de desistimiento, ya que el principal objetivo será brindar a las víctimas las herramientas necesarias con la finalidad de que ejerzan sus derechos y tengan acceso a la justicia.

El papel de la abogada o abogado, consiste en asegurar que la víctima de acoso y hostigamiento sexual o acoso laboral, pueda tomar una decisión sobre lo que hará a continuación con base en las posibles opciones que varían según el caso y los deseos de la víctima.

Una vez que la víctima ha recibido la asesoría jurídica respecto a los procedimientos de atención para casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral, podrá decidir la o las vías legales más adecuadas conforme a su caso, procediéndose como a continuación se menciona:

Atención en el caso del supuesto transgresor

1. Ante una acusación de acoso laboral, el supuesto transgresor podrá discutir el caso con la abogada o abogado adscrito al área. Tanto los supuestos transgresores como quienes presentan las reclamaciones contarán con los servicios de los asesores de violencia laboral ya sea por acoso, y hostigamiento sexual o acoso laboral.
2. Se le conminará al probable transgresor de abstenerse de llevar a cabo cualquier conducta constitutiva de acoso laboral, acoso y hostigamiento sexual. En ese sentido, probablemente sea suficiente pedir disculpas y prometer que no se repetirán las palabras o la conducta ofensivas, en este

supuesto, la Unidad para la Igualdad de Género se auxiliará de la Dirección de Relaciones Laborales, a efecto de hacerle saber los alcances y consecuencias de las conductas indebidas.

3. Las personas que de manera comprobada hayan llevado a cabo conductas inapropiadas, lesionando derechos de las y los trabajadores de la Cámara de Diputados, deberán de asistir de manera obligatoria y comprobable a recibir atención psicológica y capacitación en materia de derechos humanos.

Investigación en materia penal

Si la víctima ha decidido presentar su denuncia por acoso y hostigamiento sexual o acoso laboral, procederá lo siguiente:

- a. La abogada o abogado adscrito a la Dirección Jurídica de la Unidad le brindará la asesoría necesaria y suficiente respecto al procedimiento penal haciendo énfasis en la primera acción que corresponde a la presentación de su denuncia, los términos en que debe realizar su comparecencia ante el Ministerio Público correspondiente, preferentemente en cualquiera de las Fiscalías de Delitos Sexuales, informándole también que puede presentarla en forma escrita, verbal o a través del portal electrónico de la Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal, así como lo referente a su ratificación, asegurándose de que la víctima precise en su declaración los hechos motivo de la querrela y las circunstancias del lugar tiempo y modo en que ocurrieron. Es importante informar a la víctima sobre el significado y la trascendencia del otorgamiento del perdón.
- b. La abogada o abogado adscritos a la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, debe brindar a la víctima la asesoría respecto a sus derechos en la Averiguación previa o en el proceso penal, de acuerdo a la normatividad vigente aplicable.
- c. Si la víctima decide acudir personalmente a presentar su querrela, la abogada o abogado adscrito a la Dirección Jurídica, realizará acompañamiento,

preferentemente a alguna de las Agencias del Ministerio Público adscritas a la Fiscalía Central de Investigaciones para la atención de Delitos Sexuales.

- d. Si la víctima decide presentar su querrela en forma escrita y/o a través del portal electrónico de la PGJDF, la abogada o abogado adscrito a la Unidad para la Igualdad de Género, realizará lo conducente con la finalidad de que la querrela se presente con la formalidad que se requiere, cuidando que se precisen los hechos y las circunstancias del lugar, tiempo y modo en que ocurrieron, si la víctima está de acuerdo, procederá a firmarla.

Una vez que el Ministerio Público inicie la Averiguación previa por el delito de acoso sexual, la víctima solicitará previa asesoría de la abogada o abogado de la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género una copia simple de la Averiguación.

En caso de cumplir con los requisitos de procedibilidad, se ratificará su denuncia.

Durante la integración de la Averiguación Previa y el procedimiento penal, la víctima será asistida por una abogada o abogado, ya sea que se trate del personal adscrito al Sistema de Auxilio a Víctimas del Delito o bien por el personal designado por la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, para la atención y seguimiento del caso.

La persona designada como abogada o abogado, desempeñará su encargo conforme a las facultades y atribuciones que la normatividad vigente les confiere; actuando en todo momento con la debida diligencia para orientar, acompañar y representar a las mujeres víctimas de acoso/hostigamiento sexual en el procedimiento penal que participen, con el fin de que sean sancionados los actos de violencia cometidos en su contra, así como para hacer efectiva la reparación del daño.

Investigación en materia administrativa

El personal adscrito a la Unidad para la Igualdad de Género informará a la víctima el procedimiento, en caso de que decida darle vista al Órgano Interno de Control de la Cámara de Diputados.

El procedimiento administrativo deberá de seguir los siguientes pasos:

- a. La Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, canalizará mediante oficio previa autorización de la víctima copia del expediente que incluye la cédula única de registro (ANEXO) y el informe psicológico al Órgano Interno de Control de la Cámara de Diputados.
- b. Una vez que el Órgano Interno de Control tenga conocimiento de hechos relativos a acoso sexual, iniciará el procedimiento de investigación correspondiente y en su caso el procedimiento administrativo disciplinario en términos de la legislación aplicable.
- c. Durante la etapa del procedimiento de investigación la víctima tendrá acceso al expediente y podrá aportar los elementos de prueba a efecto de integrar el mismo.
- d. Una vez concluida la investigación se notificará a quien interpone la queja o denuncia, el resultado obtenido.
- e. Una vez que haya concluido el procedimiento administrativo disciplinario y que la resolución haya quedado firme podrá consultar el resultado en los términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En materia laboral

Si la víctima opta por el procedimiento laboral, procederá lo siguiente:

- a. La Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, canalizará mediante oficio previa autorización de la víctima copia del expediente que incluye cédula única de registro (ANEXO) e informe psicológico a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.

- b. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, turnará el expediente de la víctima a la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, donde se asignará una abogada o abogado para su análisis y seguimiento.
- c. La abogada o abogado adscrito a la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, orientará a la víctima cuando sea turnada a la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, analizará el expediente junto con la víctima para identificar la problemática, ofrecerle y explicarle de manera clara y sencilla las opciones de apoyo con las que cuenta para su protección, tomando en consideración el tipo de contratación que tenga el agresor;
- d. La abogada o abogado adscrito a la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, realizará todas las acciones necesarias para salvaguardar los derechos de las mujeres víctimas de acoso y hostigamiento sexual y/o acoso laboral de acuerdo a las atribuciones que le confiere la normatividad vigente.

El Procedimiento en los casos de acoso laboral.

- a. La Dirección Psicosocial de la Unidad para la Igualdad de Género, atenderá inicialmente a las probables víctimas de acoso laboral.
- b. La o el Psicólogo adscrito a la Dirección psicosocial de la Unidad para la Igualdad de Género, brindará una primera atención psicológica.
- c. En caso de que las conductas descritas por las probables víctimas se configuren como acoso laboral, se le brindará asesoría respecto de los procedimientos.

El procedimiento administrativo deberá de seguir los siguientes pasos:

La Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, canalizará mediante oficio previa autorización de la víctima copia del expediente que incluye la cédula única de registro (ANEXO) y el informe psicológico al Órgano Interno de Control de la Cámara de Diputados. Interno de Control tenga conocimiento de hechos relativos a acoso sexual, iniciará el procedimiento de investigación correspondiente y en su

caso el procedimiento administrativo disciplinario en términos de la legislación aplicable:

- Durante la etapa del procedimiento de investigación la víctima tendrá acceso al expediente y podrá aportar los elementos de prueba a efecto de integrar el mismo.
- Una vez concluida la investigación se notificará a quien interpone la queja o denuncia, el resultado obtenido.
- Una vez que haya concluido el procedimiento administrativo disciplinario y que la resolución haya quedado firme podrá consultar el resultado en los términos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

El Procedimiento en los casos de materia laboral

Si la víctima opta por el procedimiento laboral, procederá lo siguiente:

- A. La Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, canalizará mediante oficio previa autorización de la víctima copia del expediente que incluye cédula única de registro e informe psicológico a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo.
- B. La Procuraduría de la Defensa del Trabajo, turnará el expediente de la víctima a la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, donde se asignará una abogada o abogado para su análisis y seguimiento.
- C. La abogada o abogado adscrito a la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, orientará a la víctima cuando sea turnada a la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, analizará el expediente junto con la víctima para identificar la problemática, ofrecerle y explicarle de manera clara y sencilla las opciones de apoyo con las que cuenta para su protección, tomando en consideración el tipo de contratación que tenga el agresor.
- D. La abogada o abogado adscrito a la Dirección Jurídica de la Unidad para la Igualdad de Género, realizará todas las acciones necesarias para

salvaguardar los derechos de las víctimas de acoso y hostigamiento sexual, de acuerdo a las atribuciones que le confiere la normatividad vigente.

ANEXO

Cédula de Registro Único

Fecha _____

Datos de la Víctima	
Nombre	
Edad	
Área de adscripción	
Cargo que desempeña	
Nombre de su jefe inmediato	
Cargo de su jefe inmediato	
Extensión	
Datos del Agresor	
Nombre	
Edad	
Cargo	
Área de adscripción	
Nombre de su jefe inmediato	
Cargo de su jefe inmediato	
Relación laboral con el probable agresor Hechos	
Descripción de la conducta (describa circunstancias de modo, tiempo y lugar)	
¿Algunas personas tienen conocimiento de los hechos?	
¿Ha recibido amenazas por parte del probable agresor?	
¿Qué consecuencias en su vida personal, laboral, familiar y social ha tenido a	

partir de los hechos de violencia?	
Servicios brindados a las víctimas	
Orientación	
Asesoría jurídica	
Canalización	
Datos de la persona que atiende a la víctima	
Nombre	

Firma de la víctima

Firma de servidor o servidora pública

AVISO DE PRIVACIDAD

La CÁMARA DE DIPUTADOS, con domicilio en Congreso de la Unión n° 66, colonia del parque, delegación Venustiano Carranza, C.P. 15960, es responsable de recabar sus datos personales, del uso que se le dé a los mismos y de su protección. Su información personal será utilizada para proveer los servicios que ha solicitado, informarle sobre cambios en los mismos y evaluar la calidad del servicio que le brindamos.

Usted tiene derecho de acceder, rectificar y cancelar sus datos personales, así como de oponerse al tratamiento de los mismos o revocar el consentimiento que para tal fin nos haya otorgado, a través de los procedimientos que hemos implementado. Para conocer dichos procedimientos, los requisitos y plazos, se puede poner en contacto con nuestro departamento de datos personales en [datos de contacto, domicilio, teléfono, correo electrónico] o visitar nuestra página de Internet [dirección electrónica].

Después de leer esta información está usted de acuerdo en que sean recabados los datos y que los mismos sean protegidos y utilizados únicamente para fines estadísticos.

SI ____ NO ____

Medio con el que se identifica: _____

Nombre y Firma

Referencias

- Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.
- Redalyc. Mara Maricela Trujillo Flores, María de la Luz Valderrabano Almegua & René Hernández Mendoza. Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas
- OEA. Serie Mujeres bajo la ley. Breve informativo 4: Acoso u Hostigamiento Sexual Laboral. Junio 2012.
- Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Acoso Laboral contra la Mujer en México (Mobbing). Sánchez Miguel, Martha, Ambrosio Morales, María Teresa.
- OIT, Trabajo decente y equidad de género en América Latina, Laís Abramo (editora). Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2006
- Gaceta Oficial del Distrito Federal. Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción al Acoso Sexual en la Administración Pública del Distrito Federal. 30 de marzo de 2012.
- Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas. Modelo fue aprobado por el Pleno de la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas en su Vigésima Primera Sesión Ordinaria 2015 celebrada el veinticinco de mayo de 2015.

Sitios web consultados

Cámara de Diputados	www.diputados.gob.mx/
Organización de las Naciones Unidas (ONU)	www.un.org/es/ http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm
Organización de Estados Americanos (OEA)	www.oas.org/es
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	www.ilo.org/americas/lang--es/

Federación de Servicios a la Ciudadanía	http://www.fsc.ccoo.es
Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN)	https://www.scjn.gob.mx/
Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)	www.inegi.org.mx
Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM	www.juridicas.unam.mx



CEAMEG
Cámara de Diputados
LXIII Legislatura
Septiembre 2015

<http://ceameg.diputados.gob.mx>
ceameg.difusion@congreso.gob.mx

50-36-00-00 / 01-800-1-22-68-72 Ext. 59218

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

Adriana Gabriela Ceballos Hernández
Directora General

Lic. Mariano José Mejía López
Director de Estudios Jurídicos
de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Lic. Blanca Judith Díaz Delgado
Directora de Estudios Sociales
de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género