

Guía para documentar casos de discriminación y violencia laboral contra mujeres



red demujeres
sindicalistas

Narrar los hechos



Identificar al agresor



Investiga si cuentas con un protocolo



Construye una red de apoyo





reddemujeres
sindicalistas

Guía para documentar casos de discriminación y violencia laboral contra mujeres

© Red de Mujeres Sindicalistas (RMS),
Ciudad de México, 2025.

Autora

Dra. Claudia Domínguez Hernández

Coordinación Colegiada (RMS)

Rosario Ortiz Magallón y Norma Malagón Serrano

Coordinación general

Martha Salinas Gutiérrez

Diseño

Yessica Berenice Hernández Guadarrama

Esta guía fue elaborada por la Red de Mujeres Sindicalistas (RMS), organización integrada por mujeres comprometidas con la defensa de los derechos laborales y la construcción de espacios de trabajo libres de violencia y discriminación.

Licencia Creative Commons

Esta obra se distribuye bajo una Licencia Creative Commons
Atribución–NoComercial–CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0).

Se permite su reproducción total o parcial, siempre que se cite la fuente, no se utilice con fines comerciales y las obras derivadas se compartan bajo la misma licencia.



Versión impresa y digital

Primera edición – Ciudad de México, 2025

CONTENIDO

05

I. *¿Cómo reconocer la discriminación y la violencia laboral?*

11

II. *¿Qué hacer si estas viviendo una situación de violencia laboral?*

15

III. *Documentar el caso con pruebas, también es importante*

19

IV. *Estrategias de acción*

23

V. *¿Qué hacer con la información recopilada?*

26

VI. *Recomendaciones para el proceso*

30

VII. *Referencias bibliográficas*

Presentación

Guía para documentar casos de discriminación y violencia laboral contra mujeres

El hostigamiento y el acoso sexual en los espacios de trabajo, así como las distintas formas de discriminación laboral representan manifestaciones de la violencia que tanto mujeres como hombres enfrentan en el ámbito laboral y sindical.

Acceder a la justicia representa muchas veces un camino complicado para quienes deciden interponer una denuncia por violencia laboral. No existe en nuestro país una cultura de la denuncia, ni claridad en los procesos que implica la exigencia de justicia en el ámbito laboral, situación que inhibe y desanima a las trabajadoras para avanzar en el camino de exigir el derecho a un trabajo en condiciones de dignidad y libre de cualquier forma de discriminación y violencia.

La guía está dirigida a las personas trabajadoras, sin embargo, esta guía está escrita y dirigida con énfasis hacia las mujeres trabajadoras, ya que las mujeres son más susceptibles a la marginación laboral por los roles de género asignados históricamente, la desigualdad estructural en el trabajo y la carga desproporcionada

del trabajo no remunerado (tareas del hogar y cuidados familiares).

De esta manera, las siguientes páginas fueron elaboradas con el objetivo de proporcionar herramientas prácticas para que las trabajadoras puedan identificar, documentar y denunciar actos de discriminación, hostigamiento, acoso sexual y otras formas de violencia laboral.

Su elaboración forma parte de un proceso de reflexión e intercambio de experiencias con mujeres sindicalistas que participaron en actividades de formación organizadas por la **Red de Mujeres Sindicalistas (RMS)**, en los cuales la Dra. Claudia Domínguez Hernández recuperó y sistematizó argumentos y vivencias de muchas trabajadoras víctimas de situaciones de violencia y discriminación en sus centros de trabajo, lo cual permitió identificar los vacíos en el proceso que las trabajadoras enfrentan al momento de decidir presentar una denuncia laboral.

Norma Malagón Serrano
Red de Mujeres Sindicalistas



I

¿CÓMO RECONOCER LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL?



¿CÓMO RECONOCER LA DISCRIMINACIÓN Y LA VIOLENCIA LABORAL?



En México, la discriminación y la violencia laboral son temas de gran relevancia que han llevado a la implementación de un marco jurídico robusto para proteger los derechos de las trabajadoras y trabajadores, y promover así un ambiente laboral justo e igualitario.

Sin embargo, a pesar de los avances que en materia jurídica se han realizado para prevenir y sancionar la violencia y discriminación, aún falta trabajo por hacer.



Al interior de los centros de trabajo como en las organizaciones sindicales, la violencia laboral se vive de manera cotidiana, tanto que se llega a considerar como normal.

Los comentarios sexistas, el aislamiento, los cambios injustificados de puesto, las burlas, los tocamientos, las miradas lascivas, las propuestas sexuales no deseadas, son algunas formas de violencia que día a día suceden en el marco de las relaciones entre las personas que conviven en espacios de trabajo y que afectan principalmente a las mujeres trabajadoras por razones de género, sin considerar que estas prácticas representan una violación de sus derechos humanos y laborales, y un atentado contra su dignidad,

que afecta no solo el entorno laboral, sino también su desarrollo profesional y su integridad personal.

Por ello, es necesario fortalecer una cultura de denuncia y de exigencia al respeto de los derechos humanos y laborales de todas las personas trabajadoras.

Pero específicamente es importante que las trabajadoras reconozcan, identifiquen y nombren estas problemáticas y los distintos tipos de violencia que cotidianamente viven en sus centros de trabajo, a fin de avanzar en la construcción de ambientes laborales libres de cualquier forma de discriminación y violencia por razones de género.



¿Cuáles son estos tipos de violencia laboral?

• **Discriminación laboral**

La discriminación laboral se refiere a cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, basada en características como el género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, edad, entre otras, tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales (se sugiere tener cuidado con el término de “igualdad de trato” pues hay casos en los que, por el contrario, debe exigirse un trato diferenciado para proteger la igualdad y compensar desventajas históricas) en el ámbito laboral.

Es importante manifestar que la discriminación es un delito que se encuentra previsto y sancionado en el

Artículo 206 del Código Penal para la Ciudad de México, y cada estado del país cuenta con un Código Penal, por lo que las penas de prisión referidas dependen de lo previsto y sancionado en cada entidad.

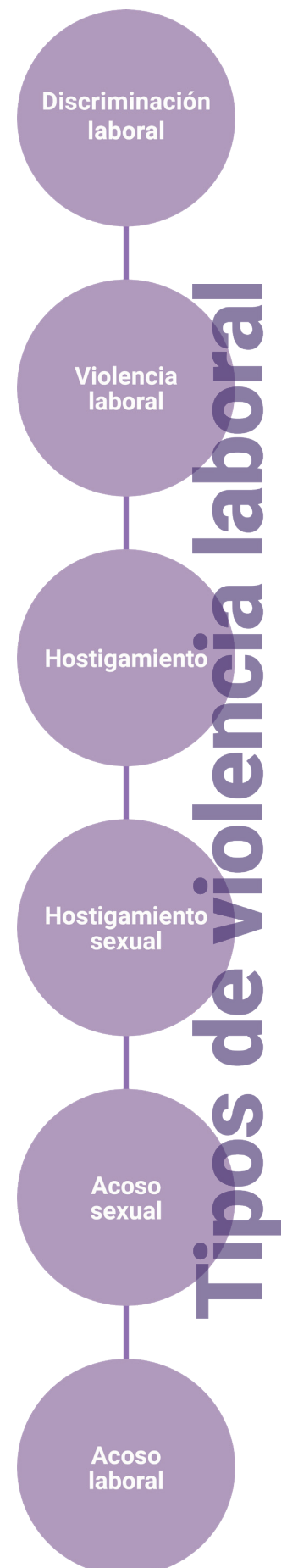
El Comité de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW, en su Recomendación General No. 19 (1992) y posteriormente en la No. 35 (2017), estableció que: “la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que afecta gravemente su capacidad para gozar de derechos y libertades en igualdad de condiciones”.

• Violencia laboral

El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala sobre violencia laboral:

- a) «**violencia y acoso**» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluya la violencia y el acoso por razón de género, y.
- b) «**violencia y acoso por razón de género**» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Dicho Convenio reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo constituyen una violación de los derechos humanos, y representan una amenaza para la igualdad de oportunidades.



• Hostigamiento

Es 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. (Artículo 3 bis, LFT);

• Hostigamiento sexual en el ámbito laboral

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. (Artículo 13 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. LGAMVLV)

• Acoso sexual

Se entiende como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay 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 (Artículo 3bis, LFT).

• Acoso laboral

El acoso laboral, también conocido como “mobbing”, se refiere a actos de violencia psicológica repetida entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en el mismo nivel jerárquico, sin que exista una relación de subordinación. Estos actos, reiterados y dañinos, afectan la dignidad tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.



**¿QUÉ HACER SI ESTAS
VIVIENDO UNA SITUACIÓN
DE VIOLENCIA LABORAL?**



¿QUÉ HACER SI ESTAS VIVIENDO UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL?



Como hemos mencionado, la discriminación y la violencia laboral forman parte de una realidad que lamentablemente enfrentan las trabajadoras cotidianamente en sus centros de trabajo y que tiende a considerarse como normal.

El ejercicio de la violencia puede ser utilizada en ocasiones de forma intencional por parte de los empleadores para forzar a las trabajadoras a abandonar su puesto de trabajo, evitando así el pago de indemnizaciones.

En el caso de las mujeres trabajadoras, la violencia y la discriminación laboral se vive y se enfrenta de una forma distinta por razones de género.

Muchas mujeres pueden haber vivido situaciones de hostigamiento y acoso sexual en sus centros de trabajo o al interior de sus organizaciones sindicales sin darse cuenta de ello, por considerarlo una práctica normal; pero la mayoría de ellas guarda silencio y no se atreven a denunciar por miedo a perder su empleo. La posibilidad de ser removidas de sus puestos de trabajo o reubicadas a otros lugares puede afectar no solo su condición económica y familiar, sino también afectar su salud y su autoestima.

La decisión de una trabajadora para renunciar a su empleo tiene que ver, en muchos casos, con la falta de instancias y procedimientos eficaces que frenen la discriminación y la violencia de la que son víctimas.

La impunidad en estos casos refuerza la injusticia y disminuye la confianza de las trabajadoras para enfrentar estos problemas, asimismo, ante la falta de instancias especializadas en los sindicatos y empresas, existe un vacío en el acceso a la justicia para las trabajadoras e incluso las autoridades laborales no están del todo preparadas para atender y garantizar el acceso a la justicia.

Lo importante es que consideres que las mujeres tenemos la posibilidad de denunciar actos de violencia laboral incluyendo el hostigamiento y acoso sexual en el centro de trabajo.

Te compartimos algunas acciones que debes seguir:



1) Narra los hechos



Si has sido víctima de violencia laboral, es muy importante **documentar la situación que has vivido**. Es recomendable que narres los hechos por escrito o incluso con una grabación de voz, precisando la fecha, el lugar, el contexto y la forma en que se dio la agresión. También es importante que narres tus emociones, cómo te han hecho sentir esos actos de violencia y cómo han afectado tu vida cotidiana, tanto en lo laboral como en lo familiar y personal.

Es importante precisar el lugar y las condiciones donde se dio el acto de violencia. En la mayoría de los casos, el hostigamiento y el acoso sexual se realizan en lugares donde no hay testigos, lo cual eleva el nivel de riesgo y pone en una situación vulnerable la integridad de la trabajadora.

2) Identifica a la persona agresora



Investiga su nombre completo, puesto de trabajo o cargo que desempeña, y otros datos que te ayuden a identificarlo.

3) Revisa si en tu lugar de trabajo existe un protocolo contra el hostigamiento y la violencia



Ese documento te dice qué pasos seguir y a quién acudir. Si lo hay, utilízalo: así tendrás más apoyo y respaldo.

4) Construye una red de apoyo



Busca a personas que puedan apoyarte en este proceso; pueden ser compañeras o compañeros de trabajo, amigas y amigos, y por supuesto tu familia. Tomar la decisión de presentar una denuncia en casos de violencia laboral, es un proceso donde es importante estar acompañada.

Investiga si tu empresa cuenta con un protocolo contra la violencia o el acoso

Identifica al agresor



Construye una red de apoyo



¿QUÉ HACER SI ESTAS VIVIENDO UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL?

Narrar los hechos



DOCUMENTAR EL CASO CON PRUEBAS, TAMBIÉN ES IMPORTANTE



DOCUMENTAR EL CASO CON PRUEBAS, TAMBIÉN ES IMPORTANTE



En la ausencia de una cultura sólida de investigación en el ámbito administrativo, laboral y penal para casos de discriminación y violencia laboral, incluyendo acoso y hostigamiento sexual, recopilar pruebas puede ser desafiante, especialmente cuando las conductas problemáticas ocurren sólo en presencia del agresor/a y la víctima.

Las pruebas pueden ser testigos, documentos, fotografías, correos electrónicos, mensajes o publicaciones en redes, informes periciales, etcétera., mismas que deben ser admitidas y valoradas por el mecanismo administrativo o un tribunal judicial y/o laboral competente.

Aquí se presentan los principales tipos de pruebas que pueden respaldar tu dicho:



A) Declaración de la víctima: Asegúrate de registrar tu declaración sobre los incidentes vividos, y en su caso apoya a tu compañera a que su declaración sea detallada.



B) Quejas escritas: Recaba cualquier queja formal presentada a recursos humanos o a la administración, procura que éstas instancias te las firmen de recibido.



C) Informes de incidentes: Documenta incidentes específicos con fechas, descripciones detalladas y nombres de los involucrados.



E) Declaraciones de testigos: Obtén testimonios de compañeros y compañeras de trabajo que hayan presenciado los incidentes.



F) Declaraciones personales: Registra tus propios testimonios sobre las experiencias de discriminación, violencia o acoso.



G) Testimonios de testigos: Incluye declaraciones de compañeros o compañeras de trabajo que hayan presenciado el comportamiento inapropiado y que puedan corroborar el comportamiento del agresor/a.



H) Correos y mensajes: Es posible que el agresor te envíe mensajes que muestren comportamientos inapropiados o comentarios ofensivos a través de correos electrónicos o WattsApp, o contenidos ofensivos en redes sociales como Facebook, Tiktok, Instagram, X, entre otros. Conserva esas comunicaciones, pueden representar una prueba para demostrar la violencia que estas viviendo.



I) Grabaciones y/o videos explícitos también son válidos. Si es posible, graba conversaciones o comportamientos que evidencien el acoso o la violencia.



J) Certificados médicos: Obtén informes de médicos debidamente certificados. Cédula profesional y firma del médico que ha brindado la atención y seguimiento que puedan evidenciar problemas de salud relacionados con el estrés o el trauma causado por la violencia laboral.



K) Consultas psicológicas: Documenta cualquier terapia o consultas con profesionales de salud mental que reflejen el impacto emocional que te causó la discriminación o acoso; solicita informes por escrito que vayan debidamente firmadas y selladas.



L) Historial de asistencia: Si te es posible documenta tus inasistencias relacionadas con el estrés o el malestar físico causado por el ambiente laboral, puede ser tu receta médica, comprobante de atención psicológica o del especialista que te atendió por estas circunstancias. Esto será útil para demostrar los efectos la discriminación y la violencia que vives en tu centro de trabajo.



DOCUMENTAR
EL CASO CON **PRUEBAS,**
TAMBIÉN **ES IMPORTANTE**



IV

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN



Cuando una mujer enfrenta un caso de violencia en su centro de trabajo, siempre nos preguntamos ¿Qué podemos hacer si sufrimos o vemos que una compañera es víctima de discriminación, violencia, hostigamiento o acoso en nuestro centro de trabajo?

Te proporcionamos información que puede orientar tu camino a seguir:

- **Presenta una queja:**

Si te sientes discriminada, sufres violencia por ser mujer, o estás experimentando acoso u hostigamiento sexual en tu lugar de trabajo, puedes presentar una queja.

Tu voz es importante. Pero también, si te sientes amenazada y tienes tu red de apoyo, tus compañeras de trabajo que sepan sobre tu situación pueden presentarla.

• **Quejas anónimas:**

Si te preocupa tu seguridad y prefieres mantener tu identidad en secreto, puedes hacer una queja anónima.

Las quejas anónimas deben ser atendidas, pero debemos tener cuidado con los límites legales al investigarlas, es decir, se debe mantener tu confidencialidad y verificar que la ley aplicable permita que realices la queja anónima, quizá esta forma pueda dificultar la investigación cuando la dependencia o autoridad quiera indagar más datos; no obstante, es un recurso que puedes utilizar.

• **Presunción de buena fe:**

Se asume que quien presenta una queja lo hace de buena fe. La investigación servirá para determinar qué ha pasado, quién es responsable y qué medidas se deben tomar para resolver el problema y reparar el daño.

• **Obligaciones durante el procedimiento de queja:**

- **Respeto:** Todas las personas involucradas deben ser tratadas con dignidad y sin discriminación.
- **Confidencialidad:** La información sobre el caso sólo debe ser compartida con quienes tienen derecho a conocerla. Revelar información sin razón puede ser motivo de responsabilidad.
- **Sin represalias:** Nadie debe sufrir intimidación, persecución, discriminación o represalias por participar en el proceso. Si ocurre, se añadirá a la investigación. Lo mismo aplica a quienes acompañen o atestigüen en el caso.

- **Colaboración:** Todos y todas en la empresa, incluidas las áreas administrativas y autoridades, deben colaborar y proporcionar la información necesaria para la investigación.
- **Escucha activa:** Las personas que han sufrido violencia deben ser escuchadas. Se deben dialogar sus necesidades y acuerdos sobre cómo atenderlas y reparar el daño. No se debe presionar ni coaccionar a nadie.
- **No revictimización:** Las autoridades no deben desestimar la queja, hacer preguntas innecesarias, imponer pruebas desproporcionadas, o confrontar a la persona con el agresor.

• Falsedad en las declaraciones:

Si se descubre que una queja es falsa, se investigará y se tomarán medidas según la gravedad del caso. También se pueden iniciar acciones legales fuera del centro de trabajo, por ejemplo en tribunales laborales, incluso penales dependiendo el caso.

No obstante lo anterior, recuerda que en principio la empresa debe creer en el dicho de todas las mujeres trabajadoras que denuncien discriminación y/o violencia laboral incluyendo el hostigamiento y acoso sexual, es tu derecho.

“Yo sí
te creo”

V

**¿QUÉ HACER
CON LA INFORMACIÓN
RECOPIADA?**



¿QUÉ HACER CON LA INFORMACIÓN RECOPIADA?



Verifica si en tu centro de trabajo o sindicato existe un protocolo contra el hostigamiento y violencia, ya que éste establece el procedimiento para denunciar, atender y sancionar estos casos.

Este protocolo te dirá cómo proceder, a quién o quiénes acudir, la atención que puedes recibir como víctima e incluso establece sanciones. Entonces, si ya tienes pruebas, es importante que conozcan las instancias que pueden acompañarte en tu denuncia.

1. Sindicato:

Si estas afiliada a un sindicato, presenta tu queja allí. Puedes acudir a la Secretaría de Asuntos de la Mujer, de Género o como se denomine en tu organización. Si no hay comisiones específicas, solicita la intervención de la Secretaría General para que te apoyen.

2. Si No hay sindicato:

Puedes dirigirte a la oficina de Recursos Humanos de tu empresa. Ellos también deben seguir el protocolo establecido para manejar tu queja, o verifica si existen comisiones (empresa-trabajadores) para atender estos casos.

Por ejemplo, el área de recursos humanos en ocasiones cuenta con evaluaciones de desempeño, solicítala a tu empleador, ya que pueden ser útiles para observar cualquier cambio que puedan correlacionarse con la discriminación, violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual.

También puedes recurrir a inspección de trabajo, para que esta instancia realice una investigación formal y emita un informe.

3. Instancias públicas:

Existen instituciones en defensa de los derechos a las que cualquier trabajadora o trabajador puede acudir en donde brindan de manera gratuita asesoría, orientación y representación jurídica. Entre ellas se encuentran la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), con oficinas en la CDMX y en todo el país, y si eres servidora pública puedes acudir a la Procuraduría de la Defensa de los Trabajadores al Servicio del Estado (PRODETSE). También puedes recibir atención en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED); la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) de tu localidad y el Instituto Federal de la Defensoría Pública (IFDP).

4. Vías Judiciales y de carácter administrativo:

- Vía Laboral:** Puedes presentar tu caso ante los tribunales laborales.
- Vía Penal:** Si el acoso o violencia tiene carácter criminal, ve a la Fiscalía o Ministerio Público. Ahí investigarán y podrán llevar el caso a juicio.
- Vía Civil:** Puedes solicitar ante un juez de lo civil una compensación y/o reparación por el daño sufrido.
- Vía Administrativa:** Es cuando decides usar los mecanismos disponibles para defender tus derechos humanos o para prevenir situaciones de discriminación.

5. Defensa Legal:

Tienes derecho a recibir apoyo legal gratuito. Puedes solicitar la ayuda de un defensor de oficio en el Instituto de la Defensoría Pública Federal o Local, según corresponda.

RECOMENDACIONES PARA EL PROCESO

VI



RECOMENDACIONES PARA EL PROCESO



1) Durante el proceso de queja o denuncia, hay principios que deben garantizarse para proteger tus derechos:

- Presunción de buena fe:** No tienes que probar tu inocencia. Se parte de que tu testimonio es verdadero.
- No revictimización:** No permitas que te hagan preguntas innecesarias, repetitivas o invasivas, ni confrontaciones con el agresor u omisiones que te hagan sentir maltratada nuevamente.
- Confidencialidad:** Solo las personas autorizadas deben conocer tu caso. La divulgación indebida está prohibida.
- Respeto y trato digno:** Toda persona involucrada en el proceso debe actuar con respeto, sin prejuicios ni discriminación.
- Sin represalias:** No pueden despedirte, bajarte de puesto ni intimidarte por denunciar. Si ocurre, también debe investigarse.
- Escucha activa y acompañamiento:** Debes ser escuchada y recibir atención integral.

2) Riesgos y protección frente a represalias

Es común que después de presentar una denuncia surjan represalias por parte del agresor o incluso de la empresa.

Estas pueden manifestarse como despidos, degradaciones, aislamiento o amenazas.

Es importante reconocerlas y actuar:

- Documenta toda acción que pueda considerarse represalia.
- Informa a tu red de apoyo y busca asesoría legal.
- Las represalias también constituyen una violación a tus derechos y deben ser denunciadas por separado.

3) Por el derecho a espacios laborales libres de discriminación y violencia hacia las mujeres

Denunciar una situación de discriminación y violencia laboral es un acto valiente y necesario. Recuerda que tienes derecho a un ambiente laboral libre de discriminación, y a ser protegida durante todo el proceso.

Estas son algunas de las medidas que puedes exigir:

- Una investigación y sanción del agresor/a.
- La reparación del daño: indemnización, tratamiento psicológico, reconocimiento del daño sufrido.
- Garantías de no repetición: medidas que eviten que la violencia vuelva a ocurrir.
- El fortalecimiento de políticas institucionales de prevención y atención de la violencia.

**Tu testimonio tiene valor.
Documentar, denunciar y exigir
justicia no solo protege tus derechos,
sino también los de otras mujeres.**

La RMS

Reconoce tal y como lo marca el alcance de los criterios de la Organización Internacional del trabajo (OIT) que los casos de discriminación y violencia laboral afectan de manera desproporcionada a las mujeres, por ello en estos casos deben tomarse en cuenta las consideraciones de género y factores de riesgo tales como estereotipos de género, así como las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, con el propósito de facilitar el acceso a los derechos humanos laborales de las personas víctimas.



**reddemujeres
sindicalistas**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

VII

- CEDAW (Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer)
- CEDAW. Recomendación General No. 19 (1992)
- Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso (2019)
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (ONU, 1993)
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)
- Ley Federal del Trabajo (LFT)
- Código penal para la Ciudad de México
- Organización de los Estados Americanos. (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer ("Convención de Belém do Pará")*. Adoptada en Belém do Pará, Brasil, el 9 de junio de 1994.

 **@RMSCDMX**

 **@RMSindicalistas**

 **<https://rmsindicalistas.mx>**

Dra. Claudia Domínguez Hernández

Profesora investigadora en la UACM. Doctora en Educación y Diversidades por la UPN, Maestra en Derecho por la UNAM. Fundadora y responsable de la Unidad de Género y Feminismos de la UACM. Es colaboradora en la Oficina de Asesoras de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX.

Ha sido Directora de las Unidades de Atención a la Violencia Familiar; Directora del Albergue Temporal de la PGJCDMX; Subprocuradora de la Mujer Trabajadora; visitadora Adjunta de la Comisión de Derechos Humanos de la CDMX y asesora externa de los Instituto de las Mujeres de Veracruz y Morelos y en varios municipios del país.



**reddemujeres
sindicalistas**

 @RMSCDMX

 @RMSindicalistas

 <https://rmsindicalistas.mx>

