

VIOLENCIA LABORAL

Lic. Nancy Mendoza Alcalá

Enlace de Género y No Discriminación



2026 año de Margarita Maza

Octubre, 2026

Temario

1. Objetivo
2. Sector Energético Nacional
3. ¿Qué es la violencia?
4. Tipos de violencia
5. Modalidades de la violencia
6. Definiciones en torno a la violencia
7. Violencia laboral
8. Tipos de violencia laboral
    1. Hostigamiento y acoso laboral-Mobbing
    2. Hostigamiento y acoso sexual en el centro de trabajo
9. Algunas manifestaciones
10. ¿Qué hacer en caso de ser víctima de violencia laboral?
12. Caso IMP
    1. Política de Igualdad Laboral
    2. Productos con perspectiva de género (inclusión y diversidad)
13. Instrumentos normativos nacionales e internacionales
12. Transición energética con enfoque de inclusión
13. Conclusiones
14. Sesión de preguntas y respuestas



2026 año de Margarita Maza



OBJETIVO

•Que toda la comunidad IMP en Sede y Regiones, así como aquellas personas que acuden a las instalaciones, sin tener un vínculo laboral, tales como becarias, estudiantes, proveedores, honoristas, visitantes y familiares, entre otros; se sumen a la construcción de una cultura de respeto, igualdad y libre de cualquier tipo y modalidad de violencia, promoviendo la sensibilización, concientización y prevención en entornos laborales y la oportuna actuación institucional.

NMX-R-025-SCFI-2015, Igualdad Laboral y No Discriminación



2026 año de Margarita Maza

¿Nacemos? o… ¿el entorno nos convierte?

Tú, ¿qué opinas?



Violencia-Agresividad



2026 año de Margarita Maza

¿Qué es la violencia?

OMS

Organización Mundial de la Salud

"El uso deliberado de la **fuerza** o el **poder**, ya sea en grado de **amenaza** o efectivo, contra **uno mismo**, otra **persona** o un grupo o **comunidad**, que **cause** o tenga muchas probabilidades de causar **lesiones**, **muerte**, **daños** psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones".
(autoinfligida, interpersonal y colectiva)

OIT

Organización Internacional del Trabajo

Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, Artículo 1, Definiciones: "la expresión «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 incluye la violencia y el acoso por razón de **género**".



2026 año de Margarita Maza

Comisión Nacional de los Derechos Humanos

CNDH "Cualquier acto **que cause daño no accidental**, ya sea físico, psicológico, económico, sexual o patrimonial".

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia

LGAMVLV (2007/2024): Acción u omisión-negligencia o abandono-; abuso de **poder**; **daño** o sufrimiento; ámbito público o privado.

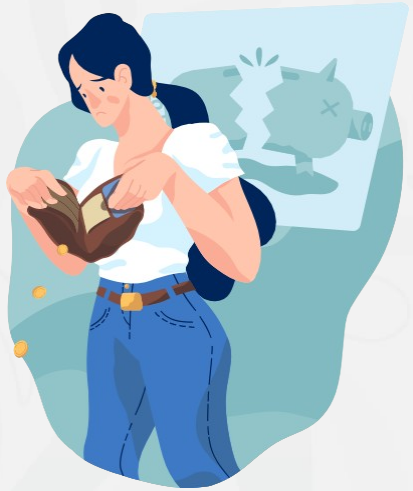
Tipos de violencia



SEXUAL



FÍSICA



ECONÓMICA



PSICOLÓGICA



PATRIMONIAL



España: 16 tipos de violencia. 7-25

*** Interpósita persona**

Tipos de violencia

OBSTÉTRICA - DD SEXUALES Y REPRODUCTIVOS
(personal de la salud-embarazo, parto y postparto/
física o psicológica-institucional: falta de recursos)





SIMBÓLICA

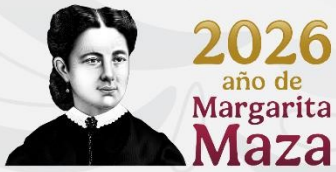
(difusion de mensajes en medios de comunicación que reproducen y consolidan relaciones de poder, desigualdades, cosificación de la mujer, normalización de estereotipos y discriminación –sutileza-)

GÉNERO

(H-M, diversidad sexo genérica, discriminación)







Modalidades de la violencia

Ámbitos donde ocurre



1. ESCOLAR

   (Bulling/Física/Cibernética/Discapacidades)

2. DOMÉSTICA O FAMILIAR

   (Vicaria/Física/Económica/Patrimonial)

3. CENTRO DE TRABAJO-LABORAL

   (Política, Violencia Laboral: AHS y AHL)

4. DIGITAL Y MEDIÁTICA

   (Tecnologías de la información-whatsapp, correo electrónico, redes sociales-y medios de comunicación-video, audios e imágenes-personal y sexual-estereotipos. Caso Valeria Márquez/ciberacoso y doxing)

5. INSTITUCIONAL* ESTRUCTURAL

   (Instituciones y servidores públicos-obstaculizan y dilatan gestiones. Clasismo/Racismo, Sexismo, Nacionalismo, Adultismo Institucionalizado)

6. PÚBLICA-COMUNIDAD

   (Transgreden derechos provocando exclusión o marginación de grupos en el ámbito público/AS en espacios públicos)



2026 año de Margarita Maza

Definiciones en torno a la violencia





- Centro de trabajo (Sede, Campo)
- Regiones,
- Víctima-Agresor H-M/M-H H-H/M-M
- Relación de poder (asimétrica)





2026 año de Margarita Maza

Nuevos conceptos amargos…

¿cómo pasamos del “te ignoro” al bloqueo y al Ghosting?



- Shock sites (contenidos violentos en línea)
- Deepfakes (información-vídeos sexuales. IA)
- Gaslighting (abuso emocional, manipulación: duda)
- Love bombing (bombardeo de afecto al inicio)
- Benching (plan B sentimental)
- Cushioning (consuelo sentimental de alguien con pareja)
- Breadcrumbing (solo mantener a alguien enganchado)
- Ghosting (desaparecer sin explicaciones de los medios de comunicación)
- Vínculo traumático (agresor-víctima apego y miedo)
- Doxing (publicación sin consentimiento de datos personales y contenido sexual)





2026 año de Margarita Maza

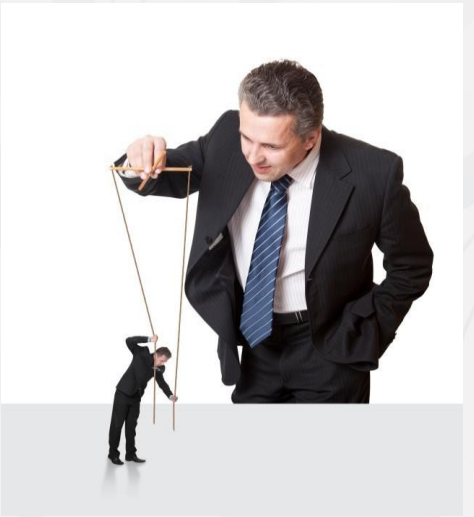
- Mobbing
- Síndrome Burnout











2026
año de
Margarita
Maza

Trabajo

- Derecho y deber social.
- Condiciones dignas, de salud y de respeto a las libertades de (familiares dependientes).
- Reconocimiento a las diferencias ente mujeres y hombre para obtener la igualdad ante la Ley.
- Discriminación: origen étnico, nacional, género, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, migratoria, preferencias sexuales ,estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.



2026 año de Margarita Maza

Ley Federal del Trabajo, artículos 2, 3, 3° Bis (hostigamiento y acoso sexual)

Violencia laboral

Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral

(La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo)

Marco conceptual

"... se entiende como el tipo de violencia practicada en el ámbito de trabajo, que consiste en **acciones** de **intimidación sistemática** y **persistente** como **palabras**, **actos**, **gestos** y **escritos** que atentan contra la **personalidad**, la **dignidad** o **integridad** de la **víctima**. Puede ser ejercida desde jerarquías superiores (hostigamiento), iguales o incluso inferiores a las de las víctimas (acoso)" Marco conceptual PROFEDET.

"... aquella que se ejerce por las personas que tienen un **vínculo laboral**, 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**. La definición de violencia laboral incluye el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual".
Marco conceptual PROFEDET.



¡Exclusión, aislamiento, sometimiento, "me congelaron", discriminación salarial, despido injustificado, exclusión por embarazo!

"... la constituida por incidentes en los que el personal sufre **abusos**, **amenazas** o **ataques** en circunstancias relacionadas con su **trabajo**, que pongan en peligro su seguridad, su bienestar o su salud". (1)

LGAMVLV, Artículo 11

"Acciones o conductas que constituyen violencia laboral, tales como (..) 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**, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, 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".

1 Definición de la Comisión Europea. OIT, OMS



2026 año de Margarita Maza

Tipos de violencia laboral



Maltrato físico

Agresión física en forma de empujones o golpes



Maltrato psicológico

Insultos, humillaciones, denigraciones o presión que condicione el bienestar psicológico del trabajador o trabajadora



Discriminación

Por motivos de raza, género, embarazo, creencias, clase económica



Falta de reconocimiento

No reconocer o apoyar al trabajador o trabajadora, desvalorar o minimizar



Aislamiento

Aislar o ignorar a un trabajador o trabajadora (congelarlo)



Cuestionar decisiones

Cuestionar injustificadamente las decisiones de un trabajador o trabajadora



Sobrecarga de trabajo

Exigir tareas que son imposibles de cumplir o que están más allá de las capacidades del trabajador o trabajadora (Síndrome Burnout)



Gritos y gestos agresivos

Gritar o hacer gestos intimidatorios



2026 año de Margarita Maza

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO LABORAL



MOBBING

Protocolo para detectar, atender y acompañar a las personas usuarias de la PROFEDET en casos de hostigamiento y acoso sexual/laboral, propone la siguiente definición para acoso y hostigamiento laboral:

"**Acoso laboral:** forma de violencia que se presenta en una **serie de eventos** que tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en forma **horizontal**, **vertical** ascendente o vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de éste siempre que esté vinculado a la relación laboral".

Hostigamiento laboral: Mobbing. Comportamiento negativo y **sistemático**, que puede ser directo o indirecto, que somete a la persona a ataques durante un **largo periodo de tiempo (posición jerárquica).**



2026 año de Margarita Maza

HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN EL CENTRO DE TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo, artículo 3°Bis, define el hostigamiento y acoso sexual:



Hostigamiento sexual

"... 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..."

Es un acto **premeditado**, no impulsivo, que obedece al hecho de que la persona hostigadora cree que ejerce algún **poder** sobre la víctima, cuyo cuerpo considera como un objeto. (Secretaría de las Mujeres del Estado de México) (estadísticas-premio/castigo)..

Artículo 13, LGAMVLV:

"... hostigamiento sexual como el ejercicio del poder, en una relación de **subordinación** real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar.

.

Artículo 259 BIS, Del Código Penal Federal:

Lo tipifica como un delito y considera como persona hostigadora sexual a quien asedia **reiteradamente** con fines lascivos a mujeres u hombres de cualquier edad, valiéndose de una **posición jerárquica** superior derivada de relaciones.



2026 año de Margarita Maza

Acoso sexual

Código Penal Federal, Artículo 259 Ter, sanciones
Código Penal para CDMX, Artículo 179 1-3 años + agravantes: servidor público



La Ley Federal del Trabajo, artículo 3° Bis y Artículo 13, párrafo segundo de la LGAMVLV:

"Acoso sexual, una forma de violencia en la que, **si bien no existe 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".

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual APF:

"El **acoso sexual** es una forma de violencia **CON CONNOTACIÓN LASCIVA**, 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". Ejemplo, entre compañeros o compañeras de trabajo".

Artículo 260 Código Penal Federal:

Tipifica el **abuso sexual** como un delito e identifica a quien ejecute en una persona, sin su consentimiento, o la obligue a ejecutar para sí o en otra persona, actos sexuales sin el propósito de llegar a la cópula.

Opera en el trabajo de **manera horizontal**, es decir, entre personas de jerarquías homólogas o de alguien que ocupa una posición menor a la de la persona acosada, mientras que, en diferentes espacios como escuelas, familia, transporte público, en la calle, entre otras, se ejerce en un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima. (Semujeres.edomex)

Fomenta **ambientes laborales ofensivos** y hostiles que afectan negativamente el desarrollo de las habilidades de las y los trabajadores. Conductas o comentarios con connotación sexual que **perjudican el desempeño laboral**.



2026 año de Margarita Maza

Algunas manifestaciones

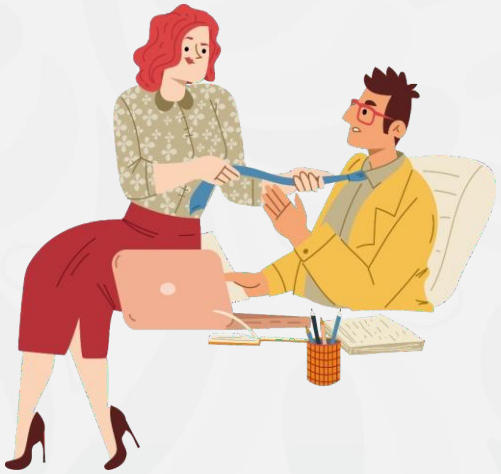
laboral, escolar, comunitario o digital (redes sociales)



Abrazos, besos, caricias, apretones, manoseos, roces corporales, contacto innecesario y **NO DESEADOS**



Piropos, burlas, chistes o comentarios **NO DESEADOS** acerca del cuerpo, aspecto físico u ofensivos de carácter sexual



Insinuaciones y propuestas sexuales



Preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa



Insultos, agresiones y/o amenazas por no acceder



2026 año de Margarita Maza

Algunas manifestaciones

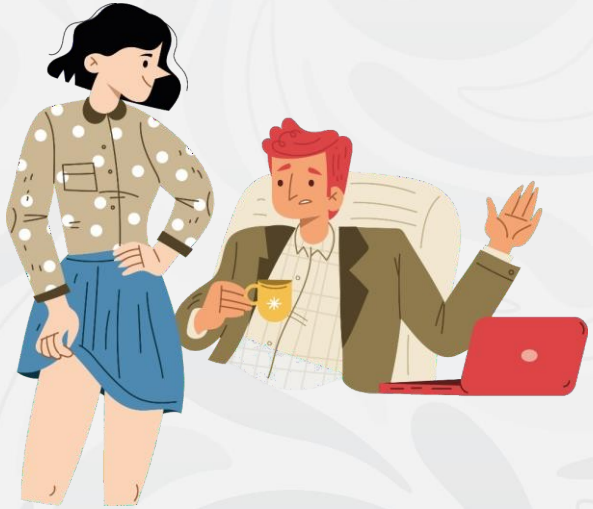


Miradas morbosas, sugestivas o insultantes



Imágenes ofensivas y denigrantes en calendarios, protectores de pantalla, baños, etc.

Invitaciones persistentes a salir





Mensajes con contenidos sexuales **SIN CONSENTIMIENTO**



2026 año de Margarita Maza



GERENCIA DE RECURSOS DEL PERSONAL, ÁREA DE RELACIONES LABORALES

Dirección de Finanzas y Administración
Unidad de Asuntos Jurídicos

PERSONAS CONSEJERAS

En cumplimiento al Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependenicas de la APF: Primer contacto, orientación, información y acompañamiento

COMITÉ DE ÉTICA

Edifico 2, PB, cubículo 2-001.



BUZONES INSTITUCIONALES

Un acercamiento con la DG.
Edificio 19, junto a los cajeros. Edificio 27, junto a la rampa y Edificio 2, rumbo a los sanitarios.

2026 año de Margarita Maza

Política de Igualdad Laboral No Discriminación en el IMP

Por lo anterior, el Instituto Mexicano del Petróleo desde su alta Dirección y en beneficio de toda la comunidad y personas

vinculadas a la misma, realiza por su Directora General el siguiente pronunciamiento:

"Nos comprometemos al cumplimiento de la Política Institucional en favor de la Igualdad Laboral y No Discriminación, fundado en valores éticos y reglas de integridad que forman parte de las acciones para propiciar el desarrollo integral y armónico del personal del Instituto y ante terceros, ofreciendo un ambiente respetuoso, seguro, enalteciendo la dignidad del ser humano y libre de toda violencia, por lo que el Instituto promueve la CERO TOLERANCIA a cualquier acto que violente los derechos humanos, al hostigamiento o acoso sexual, así como cualquier conducta discriminatoria incluida la homofobia, misoginia, entre otras; realizando acciones concretas con el apoyo de toda su comunidad, para fortalecer una cultura de respeto a los derechos humanos, siendo esta la base y fin en todas las actuaciones institucionales"



Principio:
Respeto a los derechos humanos

Cero tolerancia al hostigamiento y acoso sexuales



¿Qué hacer ante estas conductas?

Participa en la prevención y erradicación del hostigamiento y acoso sexuales

Asume el compromiso de cero tolerancia ante estas conductas	**Cuida los espacios digitales:** no envíes mensajes o contenidos de carácter sexual	**Respeta los límites** personales y el consentimiento en todas las interacciones

Si tienes dudas, puedes solicitar orientación a la persona consejera, al Comité de Ética o al Órgano Interno de Control. También puedes presentar tu denuncia a través del SIDEC en el sitio web: **sidec.buengobierno.gob.mx**

¡Denuncia!

Actuar con integridad fomenta ambientes laborales seguros y libres de violencia

Gobierno de México | Buen Gobierno
Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno



2026 año de Margarita Maza

JUNIO

MES DEL PRIDE

EL ORGULLO NOS UNE



Construyendo espacios donde todas las personas puedan vivir con libertad, respeto e igualdad.

IMP
Creando tecnología para energizar la vida

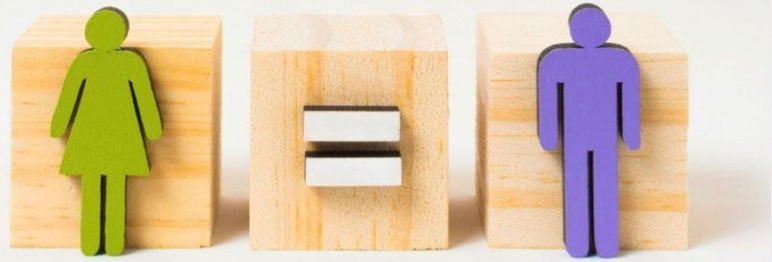
GÉNERO, DERECHOS HUMANOS y SOSTENIBILIDAD

IMP

Política de **Igualdad Laboral y No Discriminación** en el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP)

En el IMP se respeta la dignidad humana, los derechos humanos y las diferencias individuales, promoviendo el trato igualitario y fomentando ambientes laborales libres de cualquier tipo de violencia, segregación, maltrato y en general de todo acto discriminatorio

Escanea para consultar el documento



IMP
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO

GÉNERO, DERECHOS HUMANOS y SOSTENIBILIDAD

INFORMACIÓN INSTITUCIONAL



EntrePasillos

El periódico mural del Instituto Mexicano del Petróleo

IMP Creando tecnología para energizar la vida

Efemérides

Día Internacional del Orgullo LGBT
28 de Junio
Siéntete orgulloso de ser quién eres

LESBIANA
GAY
BISEXUAL
TRANSGÉNERO
TRANSEXUAL
TRASVESTI
INTERSEXUAL
QUEER
ASEXUAL

Todos somos seres humanos

Diversidad, respeto, igualdad, equidad, dignidad, derechos humanos, interseccionalidad y reconocimiento son los valores que identifican las banderas arcoíris que cada año se izan en todo el mundo a fin de incluir, reivindicar y dignificar a la comunidad LGBT+.

Todo tiene sentido, cada color no solo visibiliza la diversidad sexo genérica, también representa una lucha que debe seguir en pie para lograr una sociedad más inclusiva y tolerante.

Conoce +

Auditorio Bruno Mascanzoni
Protagonista de la vida institucional

Fundado en 1974 y reconocido como el Auditorio Bruno Mascanzoni desde 1978, dicho recinto ha sido testigo de innumerables acontecimientos de nuestra vida institucional, desde conferencias y congresos nacionales e internacionales de carácter técnico, científico y administrativo, hasta eventos artísticos y culturales.

En honor a quien fuera director general del IMP, este espacio lleva el nombre del notable ingeniero Bruno Mascanzoni Fabri, con un aforo para 275 personas en su Sala Magna, tiene seis salas, un aula y una Sala de Consejo, su construcción y estilo posmodernista estuvo a cargo del entonces Departamento de Arquitectura y Obras Internas de la Subdirección de Ingeniería de Proyectos del IMP.

En su explanada alberga la escultura Metamorfosis del Oro Negro, del escultor Jesús Mayagoitia Durán y en su lobby la obra del muralista, Jorge González Camarena.

Cultura Laboral

NO es NO
Acoso y hostigamiento sexual y laboral

Por un espacio libre de violencia laboral, hostigamiento y acoso sexual

El hostigamiento sexual (HS) y el acoso sexual (AS) son un tipo de violencia de género que trasgrede los derechos humanos ya que son actos de violencia sexual en los cuales existe una persona agresora que, por medio conductas físicas o virtuales, realiza señas sexuales, tocamientos, chantajes, condiciona, difama, humilla, difunde imágenes o videos de partes íntimas, expresa piropos y frases SIN CONSENTIMIENTO de la víctima, que ocasiona daños físicos, sexuales y psicoemocionales.

El HS y AS están presentes en todas las esferas sociales así como en el ámbito laboral, donde se identifican como un tipo de violencia laboral cuyas manifestaciones dañan la salud, dignidad y desarrollo laboral de la víctima.

Prevención, atención y denuncia

Género y Derechos Humanos

La Unidad de Políticas para el Servicio Público de la Secretaría de Anticorrupción y Buen Gobierno, a través del Comité de Ética del IMP, presentan la siguiente infografía con el objetivo de fomentar la perspectiva de género en el entorno laboral.

¿Qué es la Perspectiva de Género?

Conoce a: **Edgar Kiyoshi Nakamura Labastida**

Doctor en Ingeniería Eléctrica con especialidad en Sistemas Electrónicos por la UNAM, actualmente es el Encargado del Despacho de la Dirección de Investigación del IMP, institución donde ha tenido una destacada trayectoria por más de 29 años.

Algunas de sus áreas de desarrollo se concentran en sistemas, equipos y herramientas para la adquisición de información técnica de pozos y optimización de condiciones críticas de la perforación mediante inteligencia artificial.

Ahora, bajo el enfoque de la transición energética y sostenibilidad, los proyectos de investigación se encaminan hacia energías renovables, desarrollo de tecnologías para la extracción de litio, conversión de pozos geotérmicos y transformación de plataformas marinas en desuso para la generación de energía eólica.

Consejo energético

Ecoduchas
Ahorro energético de pies a cabeza

El tiempo ideal de un baño en regadera no debe exceder los 7 minutos para que, además de ahorrar agua, electricidad y gas, no se deshidrate la piel. La Organización Mundial de la Salud (OMS) sugiere no exceder los 4 minutos. Más allá del reto de limpieza en tiempo récord, se sugiere usar regaderas ecológicas o ahorradoras que minimicen el consumo de agua al regular su flujo y presión.

Existe una amplia gama de modelos y marcas que ofrecen regaderas que, en lugar de consumir los 20 litros de agua de una regadera tradicional, consumen entre 4 y 10 litros, incluso 3.8 litros si se trata de modelos más eficientes, llegando a calentar el agua de forma inmediata.

No. 2, 27 de junio de 2025 #YoSoyIMP entrepasillos@imp.mx





2026 año de Margarita Maza

GÉNERO, DERECHOS HUMANOS y SOSTENIBILIDAD

Instrumentos nacionales

Los instrumentos nacionales que priorizan la igualdad de género, los derechos muanos y la no discriminación en el sector energético que buscan garantizar una transición justa, el acceso universal y equitativo a la electricidad y la participación igualitaria de las mujeres en la industria son:

1. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**
(artículo 1° eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados, garantizando la protección más amplia para las todas las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad- artículo 4° establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad)

2. **Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres**
(igualdad sustantiva entre H y M en el ámbito laboral)

3. **Ley General de Acceso de las Mujeres a Una Vida Libre de Violencia**
(LGAMVLM—contra violencia laboral—periodo de lactancia)

4. **Ley Federal del Trabajo** (LFT-igualdad sustantiva-relaciones laborales equilibradas y protección a derechos laborales)

5. **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**
(LFPED- se armoniza con los DD HH contenidos en tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, estableciendo la prohibición de todo tipo de discriminación-dignidad humana—atención—a grupos en situación de vulnerabilidad)

6. **Plan Nacional de Desarrollo (PND 2025-2030)**
Eje transversal 1: Igualdad sustantiva y derechos de las mujeres

7. **Programa Nacional de Proyectos Estratégicos para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres 2026-2030 (PNPEISMH 2026-2030/MUJERES-** cabal cumplimento a las 48 líneas de acción para el sector, considerando los 100 Compromisos para el Segundo Piso de la Cuarta Transformación-impacto: Código Nacional de Procedimientos Civiles y Familiares; Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado; Ley General de Desarrollo Social; Ley General de Salud; Ley General de Educación; Ley del Seguro Social; Ley de Migración; Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes; Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; Ley de Planeación; Ley de Vivienda; Ley Federal del Trabajo; Ley Federal del Derecho de Autor; Ley Federal de Protección a la Propiedad Industrial y Ley General de Cultura y Derechos Culturales)

8. **Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2026-2030**
(PRONAIND 2026-2030/ CONAPRED, dar cabal cumplimento a las 21 líneas de acción validadas para el sector)

9. **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**

10. **Programa Sectorial de Energía 2025-2030 (PROSENER)**

11. **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, en Igualdad Laboral y No Discriminación**

12. **Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018,** Factores de riesgo psicosocial, en el trabajo-Identificación, análisis y prevención



Igualdad de género, derechos humanos y no discriminación: pilares para una transición energética justa e inclusiva.

Instrumentos Internacionales

Marco global que promueve, protege y garantiza los derechos humanos, la igualdad y la no discriminación en todos los ámbitos de la vida.

1. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
2. Convención Americana sobre Derechos Humanos
3. Pacto de San José de Costa Rica
4. Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés). Particularmente de los artículos 11, 13 y 14; de las Recomendaciones Generales CEDAW: art. 5, 13, 16, 17 y 18; y las Recomendaciones específicas CEDAW: 29 (2012), 31 (2006), 442 (2002), 406 y 416 (1998)
5. Declaración y Plataforma de Acción de Beijing
6. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará"
7. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación Racial (CERD, por sus siglas en inglés). Particularmente los artículos 1, 2 y 4 de dicho instrumento; así como los siguientes párrafos de las Observaciones finales del Comité CERD hechas al Estado Mexicano de los años 1997; párrafos 16 y 21; 2006 el párrafo 16; y 2012 el párrafo 16
8. Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Convenio 100, en materia de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor y su Recomendación (núm. 90) sobre Igualdad de Remuneración – Convenio 105, sobre la Abolición del Trabajo Forzoso y Convenio 111, sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación y su Recomendación (núm. 111) sobre la Discriminación (empleo y ocupación)
9. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.



5 IGUALDAD DE GÉNERO
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SOLIDAS
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Derechos para todas las personas, igualdad para un mundo justo y sostenible.

Transición energética justa: un enfoque inclusivo

Sinergia entre personas trabajadoras, gobiernos, empresas/instituciones/centros de investigación- comunidad cientifica, inversionistas, ONG y sociedad civil.

La transición energética no puede analizarse ni atenderse desde una exclusiva perspectiva técnica o ambiental ya que debe considerar y garantizar:

- Derechos Humanos
- 5 IGUALDAD DE GÉNERO
- Educación Inclusiva
- Conciencia Climática
- Energía sostenible para todas las personas



- **Alineación global con los ODS.**
- **Seguridad energética, económica y social.**
- **Instituciones resilientes** que transformen el bienestar para toda la población sin discriminación, segregación –calidad técnica y humana– en igualdad de condiciones.
- **Colocar a las personas** como el punto medular del cual debe surgir la planificación **energética.**
- **Políticas públicas** que garanticen el acceso universal a la energía de manera segura, sostenible, confiable, **asequible, moderna** (ODS 7) – atender los servicios de salud, el impacto social de las instituciones.
- **Derechos humanos, Igualdad de Género, Educación Inclusiva** –conciencia climática–
- **Reconocer las diferencias de poder:** Redistribución equitativa África: 800 millones de personas sin acceso a la electricidad–Europa: 45 millones de personas pobres energéticamente hablando: salud física y mental.
- **Empleos de calidad y dignos** – OIT "Perspectiva de sociales y del empleo en el mundo 2025": cambio de usos y producción energétiica– 24 millones de empleos en el mundo.
- **Uso responsable de la IA: beneficie a H y M por igual** "Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial 2031" de los Emiratos Árabes Unidos identifica que las mujeres de la región ocupan mayormente puestos administrativos, un área que se pretende automatizar.

7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE
8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO
10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES
11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES
13 ACCIÓN POR EL CLIMA
16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS
17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

Conclusiones





Gracias

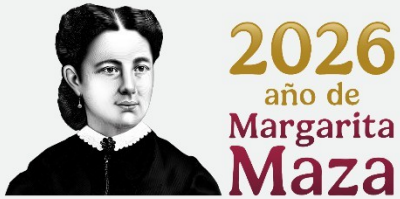
Lcda. Nancy Mendoza Alcalá
Enlace de Género y No Discriminación
Edificio 19, oficina 19 B-104 A.
Extensión: 8142. Correo: nmendozaa@imp.mx





Recomendaciones psicológicas para mejorar el clima laboral

Adriana Mariel Ramírez Medina



Enlace de Género y No Discriminación

Temario

1. ¿Qué es la psicología?
2. Comunicación: definición y técnicas
3. Resiliencia: definición y estrategias
4. Estrés: definición y estrategias
5. Relajación: definición y técnicas
6. Conclusiones
7. Sesión de preguntas y respuestas



2026 año de Margarita Maza

¿Qué es la psicología?

No es	Si es
Ir al psicólogo/a es de locos/as	Cualquier persona con problemas cotidianos o de gestión emocional
Los psicólogos/as leen la mente	Se basa en la observación, la comunicación y técnicas científicas
Ir al psicólogo/a es de débiles	Reconocer un problema y buscar apoyo requiere valentía
Los psicólogos/as solo dan consejos	Aplican tratamientos basados en evidencia para generar cambios reales







2026 año de Margarita Maza

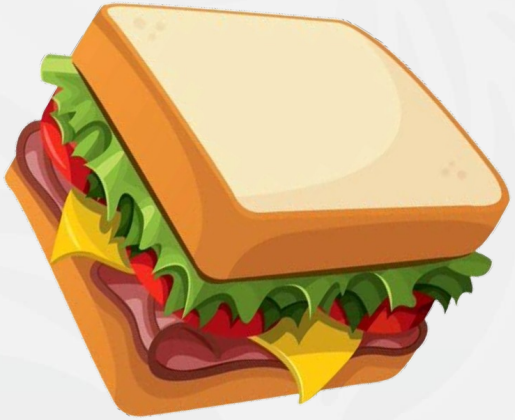
Comunicación asertiva





Es la capacidad de expresar y defender los propios derechos y sentimientos con confianza y respeto, sin agredir ni ser agredido. Mejora la comunicación, las relaciones y reduce el estrés, permitiendo expresar opiniones, aceptar halagos, discrepar y decir “no” de manera abierta y segura.

2026
año de
Margarita
Maza



Técnica del sandwich



Formula un elogio sincero

Haz la crítica/indicación o comunica tus sentimientos

Termina con una propuesta o mensaje positivo

2026 año de Margarita Maza

Técnica del disco rayado



Se basa en repetir de manera constante una frase o idea, manteniendo el mismo tono, ritmo y volumen, sin cambiar la forma de decirlo ni buscar discutir o confrontar.



2026 año de Margarita Maza

Capacidad de una persona para mantener el bienestar y el rendimiento frente al estrés crónico o eventos adversos.





2026
año de
Margarita
Maza

REDES DE APOYO

1. Identificarlas
2. Fortalecerlas
3. Crear nuevas



AUTOEFICACIA





REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA POSITIVA

Cambiar a pensamientos más funcionales





2026 año de Margarita Maza

Estrés

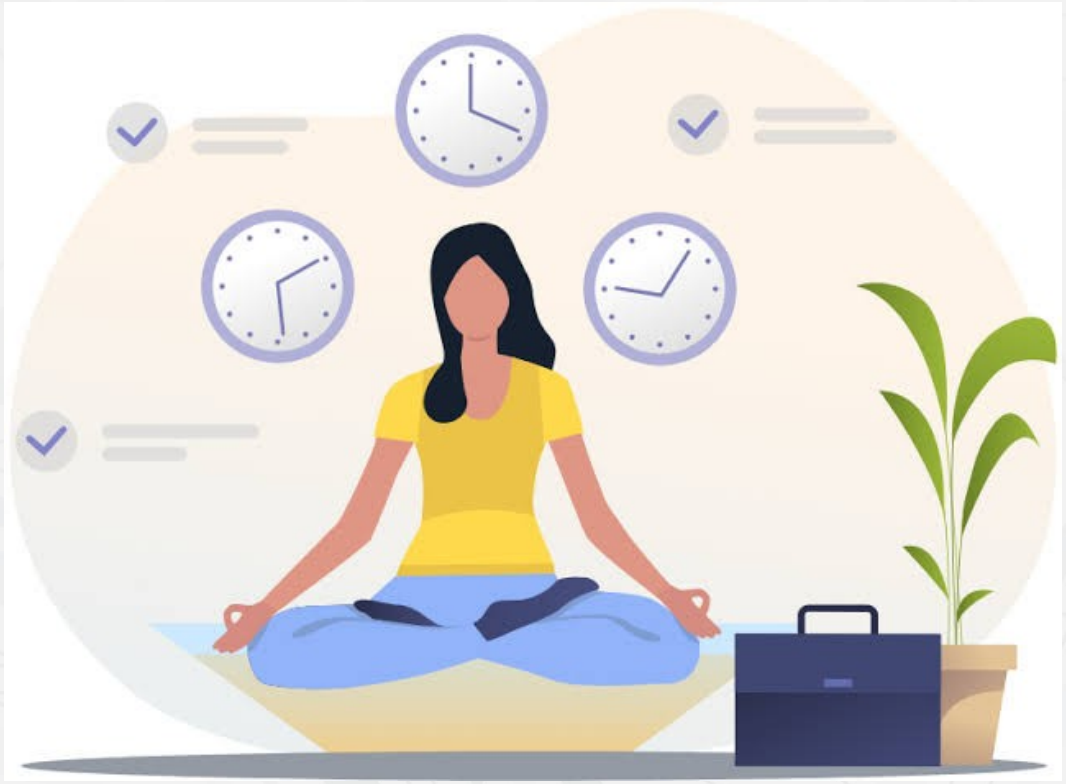
Manifestación de respuestas emocionales, cognitivas, conductuales y fisiológicas que se experimentan cuando se enfrentan situaciones que se perciben como demandantes o amenazantes.



2026 año de Margarita Maza

Gestión del estrés laboral

RECUPERACIÓN BREVE
Pausas activas (salir a caminar 5 minutos, levantarse para estirarse).



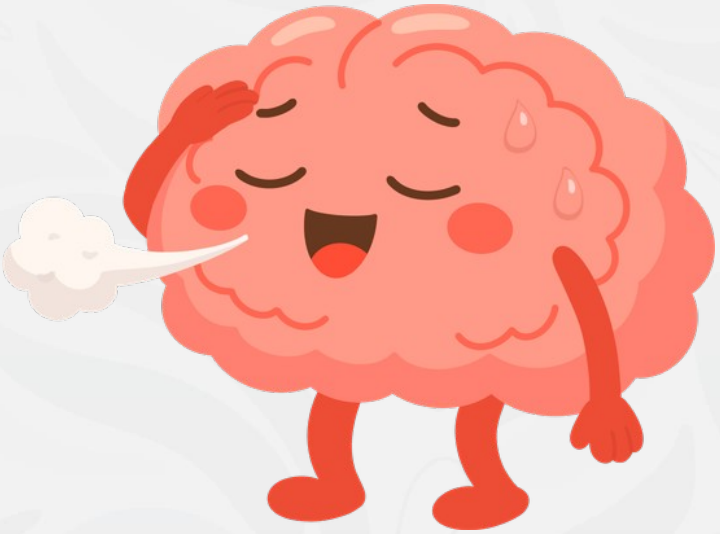
AUTOCUIDADO Y AUTOCOMPASIÓN
Rutinas de sueño y de alimentación.
“Hice lo mejor que pude en este momento, no tengo que cargar con todo”.

LIMITES
Sin contacto posterior al horario.

2026 año de Margarita Maza

Relajación

Las técnicas de relajación son métodos sencillos y efectivos para reducir el estrés, calmar la mente y disminuir la tensión física.







2026
año de
Margarita
Maza

Técnica de anclaje



2026
año de
Margarita
Maza

Respiración

En un momento de angustia o antes de un momento tenso

Inhala en:

4 seg.

Toma aire lentamente por la nariz, llenando el abdomen.

Sostén en:

4 seg.

Retén el aire sin tensión.

Exhala en:

4 seg.

Suelta el aire lentamente por la boca.

Sostén en:

4 seg.

Permanece sin aire, sin forzar



2026 año de Margarita Maza

Si 4 segundos te resultan demasiado, puedes empezar con 2-2-2-2 e ir aumentando gradualmente.

Respiración

Para dormir o descansar

Inhala en:

4 seg.

Aire por la nariz.

Sostén en:

7 seg.

Retén el aire suavemente.

Exhala en:

8 seg.

Suelta el aire por la boca, de forma lenta y controlada, haciendo un sonido suave.



2026 año de Margarita Maza

Si al principio sientes mareo, reduce los tiempos (por ejemplo 3-5-6) y practica solo 2-3 ciclos al inicio.

Respiración

Por la mañana, para estar alerta, en situaciones de fatiga

Inhala en:

4 seg.

Rápida y vigorosamente por la nariz.

Exhala en:

4 seg.

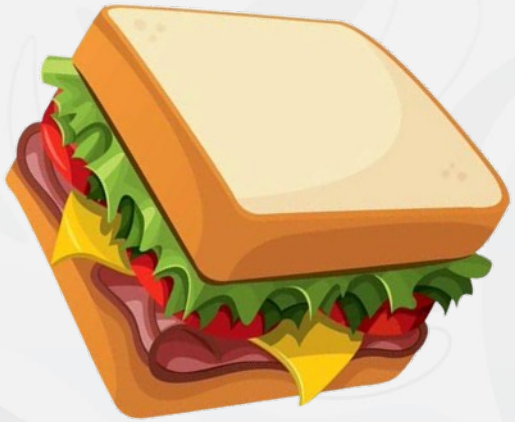
Rápida y enérgicamente.
Sin pausas entre inhalación y exhalación.

No usarla cerca de la hora de dormir. Evitar si se tiene hipertensión, problemas cardíacos o ansiedad. Practicar solo de 20 a 30 segundos al inicio. No debe combinarse con la 4-7-8



2026 año de Margarita Maza

Ejercicio: Técnica del sándwich



2026
año de
Margarita
Maza



Conclusiones

Reconocer que necesitas ayuda, no te hace débil.

2026 año de Margarita Maza

Evaluación del evento

Registro

