



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



Igualdad e Inclusión Laboral

Prevención de la Violencia en el Trabajo



2026
año de
**Margarita
Maza**

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



Art. 1

Todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte.



Art. 4

La mujer y el hombre son iguales ante la ley.
• Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.



Art. 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (...) Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.



2026
año de
Margarita
Maza

LEY FEDERAL DEL TRABAJO



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



Art. 2

- Trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.
- La igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.
- Mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.



Art. 3

- El trabajo es un derecho y un deber social (...) exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley.



Art. 56

- Condiciones de trabajo basadas la igualdad sustantiva.
- Deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales.
- Sin diferencias por motivo de sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.



Art. 132

- Implementar un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil.



2026
año de
**Margarita
Maza**



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

Distintivo en Responsabilidad Laboral



DISTINTIVO EN
RESPONSABILIDAD
LABORAL **



2026
año de
Margarita
Maza



SISTEMA DE ACREDITACIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO

El Sistema permite a los centros de trabajo declarar su nivel de cumplimiento de la normatividad laboral, certificarse en prácticas que exceden el marco legal y acompañarlos en la implementación de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo.



DISTINTIVO EN RESPONSABILIDAD LABORAL



DISTINTIVO EN
RESPONSABILIDAD
LABORAL **

Es un mecanismo gratuito y de aplicación voluntaria; **orientado a impulsar y reconocer a los centros de trabajo** que tienen como características:

- **Cumplir y exceder** con lo establecido en el marco jurídico nacional e internacional referente al trabajo digno.
- **Fomentar** entornos laborales incluyentes, igualitarios y libres de violencia laboral.
- **Realizar** acciones para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la explotación laboral y protección de adolescentes en edad permitida para trabajar.



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



2026
año de
**Margarita
Maza**



DISTINTIVO EN
RESPONSABILIDAD
LABORAL **

ESTRUCTURA



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

1. Política en responsabilidad laboral
2. Comité en Responsabilidad Laboral
3. Capacitación al personal de RRHH y Comité en RL
4. Reclutamiento y selección de personal
5. Protocolo para prevenir, atender y sancionar los casos de violencia laboral
6. Protocolo para prevenir, atender y erradicar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la explotación laboral.

**REQUISITOS
OBLIGATORIOS
40%**

**ÁREAS DE
ESPECIALIZACIÓN
60%**

1. Inclusión laboral de personas con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad.
2. Igualdad laboral y corresponsabilidad
3. Prevención, Atención y Erradicación del Trabajo Forzoso, Trabajo Infantil y Explotación Laboral, así como la Protección de adolescentes en edad permitida para trabajar
 - Sector agrícola
 - Sector no agrícola



2026
año de
**Margarita
Maza**

7 PASOS PARA OBTENER

1. **Acreditar** el Programa de Verificación Laboral Voluntaria (VELAVO).
2. **Atender** las solicitudes que se realicen a través de la plataforma digital que la STPS pondrá a disposición de los centros de trabajo.
3. **Proporcionar** información sobre instrumentación de prácticas laborales exitosas, reconocidas por instituciones u organizaciones externas con el fin de ser replicadas y/o difundidas.
4. **Presentar** constancias de que no cuenta con quejas o denuncias por discriminación, violencia laboral, incluyendo el acoso u hostigamiento sexual o violación de DDHH.
5. **Cumplir** con los Requisitos Obligatorios y áreas de especialización.
6. **Presentar** evidencias validadas mediante sello y firma del representante legal del centro de trabajo.
7. **Atender** los requerimientos del Comité Evaluador para el desarrollo de la visita de verificación en las instalaciones del centro de trabajo.





Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



NORMA **NMX-R-025-SCFI-2015**

en Igualdad Laboral y No Discriminación



2026
año de
**Margarita
Maza**



NORMA NMX-025



¿QUÉ ES?

Es un mecanismo de certificación, de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las personas trabajadoras.

OBJETIVO

Reconocer a los centros de trabajo que cuentan e implementan prácticas de igualdad laboral y no discriminación que, favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores.

PÚBLICO OBJETIVO

Centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad.



REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN Y VALIDACIÓN

5 CRÍTICOS



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

Tipo de requisito	Requisito	Puntaje máximo	
Requisitos de certificación CRÍTICOS	1. Política de igualdad laboral y no discriminación.	10	30
	2. Comité para la igualdad y no discriminación.	5	
	3. Proceso de reclutamiento y selección de personal sin discriminación.	5	
	4. Auditoría interna.	5	
	5. Medición del clima laboral.	5	



2026
año de
Margarita
Maza

REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN Y VALIDACIÓN

9 NO CRÍTICOS



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

Tipo de requisito	Requisito	Puntaje máximo	
Requisitos de certificación	6. Código de ética.	3	70
	7. Igualdad salarial (Incluye prestaciones y compensaciones).	5	
	8. Ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades.	5	
	9. Capacitación con igualdad de oportunidades.	5	
	10. Capacitación en igualdad laboral y no discriminación.	5	
	11. Lenguaje incluyente, no sexista y de forma accesible.	5	
	12. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.	23	
	13. Accesibilidad en el centro de trabajo.	12	
	14. Mecanismos y regulaciones para prevenir, atender y sancionar prácticas de discriminación y violencia laboral.	7	



2026
año de
Margarita
Maza



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



AMBIENTES LABORALES LIBRES DE DISCRIMINACIÓN



2026
año de
**Margarita
Maza**



La STPS y los centros de trabajo

Trabajo conjunto para prevenir la discriminación y la violencia laboral

MECANISMOS

La STPS **brinda información para atender, prevenir y erradicar la discriminación en los entornos laborales** y así, las personas trabajadoras podrán ejercer plenamente sus derechos humanos.

- Trabajo digno
- Igualdad de oportunidades y de trato
- No discriminación
- Inclusión laboral

ACCIONES

Los centros de trabajo que desarrollan acciones para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral y la discriminación **son sujetos responsables socialmente** al concientizar su quehacer ante:

- las necesidades de las personas trabajadoras
- su entorno
- la sociedad en su conjunto





¿Qué es la DISCRIMINACIÓN?

Es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, con base en uno o más de los siguientes motivos:

- origen étnico o nacional, color de piel
- sexo, género, edad
- condición social, económica, de salud, jurídica
- religión, opiniones, filiación política
- situación migratoria
- lengua, idioma, cultura
- situación o responsabilidades familiares
- características generales, apariencia física, discapacidades
- embarazo, preferencias sexuales
- cualquier motivo



También se entenderá como DISCRIMINACIÓN



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

- Homofobia
- Misoginia
- Xenofobia
- Segregación racial
- Antisemitismo
- Discriminación racial
- Otras formas conexas de intolerancia

Por condición:

- Estar embarazada
- Tener tatuajes
- Por su cultura
- Su opinión
- Por su religión o no tener una
- Hablar otro idioma
- Apoyar algún partido político



2026
año de
**Margarita
Maza**



Estigmas, estereotipos y prejuicios

Procesos Cognitivos

Es la habilidad del cerebro para procesar información con base en el entorno, vivencias, experiencias, valores tanto personales como sociales, **con la cual se construyen y asignan estigmas, estereotipos y prejuicios, positivos o negativos a un determinado concepto.**



Este proceso **permite a las personas tomar decisiones de manera inconsciente** que facilitan su actuar, así como la toma de decisiones el día a día en situaciones ya conocidas.

Dependiendo del tipo de estigmas, estereotipos y prejuicios que se le hayan asignado en su cerebro, será la conducta que tenga hacia a las personas podrá ser o no discriminatoria.



Discriminación



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

Las siguientes acciones violentan e invalidan el derecho de las personas para desarrollarse plenamente:



ESTIGMA

Es la **desacreditación de las personas de grupos en situación de vulnerabilidad**, atendiendo a un atributo, cualidad o identidad de las mismas, que se considera inferior, anormal o diferente, por no ajustarse a lo socialmente establecido



ESTEREOTIPO

Es la **creencia aprendida de la sociedad** caracterizada por ideas simples, generalizadas o derivadas de la cultura popular, relacionada con un grupo en situación de vulnerabilidad,



PREJUICIO

Es una idea que se forma al **juzgar o calificar a una persona anticipadamente**, es decir, **prejuizarla**, emitir una opinión o juicio a partir de cualquier característica o motivo.



La capacidad para cuestionar y cuestionarnos permitirá reducir los juicios negativos que generan conductas de discriminación.



2026
año de
**Margarita
Maza**



Grupos de personas en situación de vulnerabilidad



Son aquellos núcleos de población y personas que, por diferentes factores o la combinación de ellos, **enfrentan situaciones de riesgo o discriminación que les impiden alcanzar mejores niveles de vida.**



La vulneración sistemática del ejercicio de sus derechos (en uno o varios ámbitos), ya sea por acción u omisión, **genera:**

- nulo o limitado acceso a condiciones de bienestar
- menores oportunidades para su desarrollo
- severas desventajas con relación a otras personas o grupos.

La vulnerabilidad no es una condición inherente o característica de los seres humanos.



Las condiciones del entorno son las que anulan y obstaculizan el desarrollo integral de las personas, por ende, su inclusión a los diferentes espacios a los que se tiene derecho



CONSECUENCIA: se genera una condición de riesgo que coloca a las personas en situación de vulnerabilidad.





CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Para personas en situación de vulnerabilidad

Deben basarse en:

- El principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres
- El marco legal vigente y en ningún caso podrán ser inferiores a las que marca la Ley
- El principio de trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.
- Trabajos iguales sin establecer diferencias y/o exclusiones por ningún motivo
- Elementos que favorezcan la equidad, la igualdad y la no discriminación



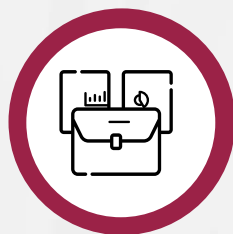
¿Cómo se presenta la discriminación en el trabajo?



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

Establecer
diferencias, exclusiones o
restricciones (con o sin
intención).



Niega
toda oportunidad de generar
ingresos y ser una persona
autónoma.



Limita

a la persona la posibilidad de
acceder, permanecer y
desarrollarse en un empleo.



Imposibilita

como consecuencia, ejercer
otros derechos: alimentación,
salud, educación, vivienda,
seguridad social.



2026
año de
Margarita
Maza



ACTOS DISCRIMINATORIOS

En el acceso al empleo



Prohibir

la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo.



Limitar

el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional.



Impedir

el acceso a la seguridad social y a sus beneficios, o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, (salvo en los casos que la ley así lo disponga).



Establecer

diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.



Restringir

el acceso a la procuración e impartición de justicia.



Omitir

elementos de accesibilidad en el entorno físico, transporte, información, tecnología y comunicaciones, en servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público.



Derecho al trabajo y a la no discriminación



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

No es un
artículo de comercio



Exige el reconocimiento de
diferencias entre hombres y
mujeres para obtener su
igualdad ante la ley.

Exige respeto para la
libertad y dignidad de las
personas trabajadoras

Debe efectuarse en
condiciones que aseguren la
vida digna y la salud para las y
los trabajadores y su familia



2026
año de
**Margarita
Maza**



Condiciones de trabajo digno en los centros de trabajo

Las y los empleadores tienen la obligación de otorgar a las personas trabajadoras condiciones de trabajo digno tal como lo mandata la Ley Federal del Trabajo.

El respeto pleno a la
dignidad humana

1

No existe
discriminación por
ninguna condición o
situación

2

El acceso a la seguridad
social está garantizado

3

El salario es
remunerador

4

5

Se otorga capacitación
continua para el
incremento de la
productividad

6

Existen condiciones
óptimas de seguridad e
higiene para prevenir
riesgos de trabajo

7

Está garantizado el
respeto a los derechos
colectivos

8

Existen condiciones de
igualdad sustantiva



2026
año de
Margarita
Maza

Principios base para la *no discriminación*



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Protege a todas las personas sin distinción alguna y garantiza un desarrollo libre, igualitario y digno.

ÁMBITO INTERNACIONAL

También protege este derecho, consagrando en todos los tratados internacionales. La prohibición de la discriminación, fundamentando que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

PRINCIPIO DE TOLERANCIA

Los centros de trabajo deben incluir en sus políticas códigos de ética basados en este principio.

Esto impulsará la construcción de ambientes laborales libres de discriminación, favoreciendo así, condiciones para la paz, progreso económico y social de todas las personas, propiciando:

- Que todas las personas sean libres de adherirse a sus propias convicciones.
- Aceptar que las personas tienen derecho a vivir en paz y a ser como son.
- Que las personas no deberán imponer sus opiniones a los demás.



2026
año de
**Margarita
Maza**



Condiciones para la igualdad de oportunidades y de trato

Los centros de trabajo deben enfocarse en fomentar **políticas de no discriminación, de igualdad de oportunidades y de trato** para **establecer culturas laborales incluyentes, no sexistas, no discriminatorias y libres de violencia laboral**

Algunos ejemplos de estas acciones son:

1

Políticas empresariales de igualdad salarial y paridad de género en los cargos directivos, buscando con ello disminuir la brecha de género.

2

Establecer cuotas mínimas para el acceso al empleo de las personas con baja empleabilidad, de grupos históricamente discriminados y en situación o condiciones de vulnerabilidad.

3

Implementar acciones para apoyar a las mujeres y hombres trans por su cambio de identidad en todos los procesos de orden laboral que correspondan.

4

Planes de trabajo y estudio para personas con discapacidad de modo que puedan insertarse activa y productivamente en la sociedad.





Procesos y procedimientos libres de discriminación

Los centros de trabajo deben analizar sus procesos y procedimientos para identificar la existencia de condiciones de discriminación, directa o indirecta, para diseñar e implementar procedimientos, controles y mecanismos para prevenir, atender y erradicar la discriminación en las siguientes etapas o condiciones de la vida laboral que pudieran generar exclusión o desigualdad entre las personas trabajadoras.

- Reclutamiento, selección y contratación
- Determinación de la remuneración
- Establecimiento de Condiciones Generales de Trabajo
- Condiciones para las personas embarazadas
- Permanencia y desarrollo en el empleo
- Asignación de actividades laborales
- Evaluación de desempeño
- Promoción horizontal o vertical
- Capacitación, formación y adiestramiento
- Evaluación del ambiente aboral y del clima organizacional
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo
- Terminación de la relación de trabajo





Garantizar el derecho al trabajo digno para todas las personas trabajadoras

Las y los empleadores deben generar condiciones y realizar acciones que tengan como centro a las personas trabajadoras, primero como un ejercicio de cumplimiento de Ley y segundo como parte del desarrollo organizacional implementando elementos de responsabilidad social y buenas prácticas laborales tales como:

- Poner en marcha **políticas laborales** incluyentes y no discriminatorias.
- Promover la igualdad de oportunidades y de trato en todas las etapas de la relación laboral y en las condiciones para su desarrollo.
- Sensibilizar a la población trabajadora y especialmente a las áreas de RRHH en temas de no discriminación, inclusión, diversidad, lenguaje incluyente, derechos humanos laborales, entre otros, para favorecer el acceso, la permanencia y el desarrollo laboral.
- Procesos de reclutamiento y selección incluyentes, igualitarios y libres de discriminación.
- En materia de capacitación, adaptar los cursos, los programas de adiestramiento y de formación profesional a las necesidades y recursos de las personas con discapacidad, adultas mayores o para quienes su lengua materna no sea el español.
- Realizar adaptaciones al trabajo y al puesto de trabajo con relación a la condición de discapacidad de la persona trabajadora.
- Establecer alianzas con instituciones públicas, privadas o sociales en beneficio de las personas trabajadoras que viven discriminación o situación de vulnerabilidad.





Gobierno de
México



Modelo de Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo



2026
año de
Margarita
Maza

VIOLENCIA LABORAL



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

ACOSO SEXUAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad o con fines lascivos

ACOSO SEXUAL

Es 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.

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral.

ACOSO LABORAL

Son 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 descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

https://www.youtube.com/watch?v=nG_DAuW421o&t=1s



2026
año de
**Margarita
Maza**

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

* Ley Federal del Trabajo.

* Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, juicio de amparo directo 47/20134 en el que estableció los elementos necesarios para considerar la existencia de acoso o mobbing laboral.



Factores que propician HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

MACHISMO

Es cuando predominan ideas, creencias, refranes, canciones, mensajes y comportamientos que reafirman un rol dominante de los hombres hacia los cuerpos, la sexualidad y la vida de las mujeres.

Los piropos, actos de acoso sexual, chistes, burlas o insinuaciones sin consentimiento o reciprocidad, son conductas de hostigamiento o acoso sexual, que debido al machismo son permitidas y alentadas como parte del ser hombre.

ESTEREOTIPOS SOBRE LA SEXUALIDAD

Aún prevalecen creencias y actitudes inspiradas en ideas sobre el ser mujer y ser hombre que propician el HS y AS.

Las más común: el deseo sexual de los hombres es incontenible y que las mujeres están al servicio de su placer.

El HS y AS se justifican al interpretarlas como conductas inofensivas y propias de la “naturaleza” de los hombres al relacionarse con mujeres.

ABUSO DE PODER

Socialmente los hombres ostentan mayor poder que las mujeres, lo que las coloca en posiciones de desigualdad y mayor vulnerabilidad.

Ejemplo: espacios laborales se tiende a imponer horarios de trabajo prolongados; decisiones o reglas arbitrarias. Esto genera climas propicios a la afectación de derechos, al silencio, la omisión o incluso la complicidad con las o los jefes ante conductas hostiles o violentas.

DÉBIL CULTURA DE LA DENUNCIA

Una débil cultura de la denuncia, favorece la impunidad y tolerancia al HS y AS.

- Falta de confianza en las autoridades
- Vulnerabilidad mientras se realizan los procesos de justicia
- Falta de respuesta adecuada a las quejas
- Excesivo tiempo que toma la justicia
- Miedo a los despidos
- Expulsión de los entornos
- Señalamiento público como personas conflictivas
- Procedimientos engorrosos y largos





MODELO DE PROTOCOLO para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo

Art. 132, fracc. XXXI de la Ley Federal del Trabajo establece **la obligación patronal de implementar un protocolo** para la atención de casos de violencia o acoso u hostigamiento sexual.

OBJETIVO

Establecer las acciones para la implementación de procedimientos para prevenir, atender y erradicar los casos de violencia laboral derivados del vínculo de relación laboral en el centro de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el hostigamiento sexual y el acoso sexual.

- Definir el mecanismo para brindar atención a las presuntas víctimas de algún caso de violencia laboral.
- Promover una cultura organizacional de igualdad de género y un clima laboral propicio para la erradicación de la violencia laboral en el centro de trabajo.



<https://bit.ly/2VMhxjQ>



MODELO DE PROTOCOLO



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

ACTORES ESTRATÉGICOS



Persona Consejera

Encargada de dar atención de primer contacto a la presunta víctima, además de asesoría y acompañamiento en el procedimiento.

En centros de trabajo con menos de 16 personas trabajadoras, es el Comité de Atención y Seguimiento



Comité de Atención y Seguimiento

Es el encargado de emitir y adoptar el protocolo, sensibilizar y capacitar a todo el personal, atender las quejas de violencia laboral y, en su caso, determinar las medidas de protección o modificación de conducta.

MEDIDAS

De Modificación de Conducta

Mecanismos de naturaleza preventiva que se utilizan para evitar daños de difícil o imposible reparación para la presunta víctima.

De Protección

Se implementan cuando se confirma un caso de violencia laboral.

Algunas medidas (a reserva de las denuncias ante otras autoridades y según la gravedad del caso):

- *Terminación de la relación laboral, cambio de área o de horario y restricciones de acercamiento.*



2026
año de
**Margarita
Maza**



MEDIDAS DE PROTECCIÓN

Serán determinadas por el Comité de Atención y Seguimiento para evitar daños de difícil o imposible reparación.

Se comunicarán a los responsables de las diversas áreas de responsabilidad correspondientes, incluyendo a las áreas administrativas o de recursos humanos.

- a. Acciones de sensibilización a un área en particular.
- b. Reubicación física o cambio de área de la presunta víctima o de la presunta persona agresora.
- c. Cambio de horario de cualquiera de las personas involucradas, con la finalidad de brindar seguridad y confianza en el ambiente.
- d. Autorización para realizar funciones fuera del centro de trabajo.
- e. En caso de considerarse necesario, licencia con goce de sueldo mientras la denuncia esté en investigación.
- f. Otras medidas que a consideración del Comité coadyuven para la protección de la presunta víctima y del ambiente laboral.





MEDIDAS DE MODIFICACIÓN DE LA CONDUCTA

Serán determinadas por el Comité de Atención y Seguimiento cuando se confirmen los hechos contenidos en la queja de la víctima.

- a. Cursos y talleres de sensibilización y concientización sobre la igualdad de género y violencia laboral para la persona agresora.
- b. Acciones de sensibilización al área afectada por las conductas de violencia laboral.
- c. Reubicación física o cambio de área de la víctima o persona agresora, según se considere conveniente.
- d. Cambio de horario de la víctima o persona agresora.
- e. Terminación de la relación laboral de la persona agresora con el centro de trabajo.
- f. Otras medidas, que se consideren para la modificación de la conducta, incluyendo el apercibimiento privado a la persona agresora



PROCESO DE DENUNCIA



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social



2026
año de
Margarita Maza



Gobierno de
México



NOM-035-STPS-2018

Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo



2026
año de
Margarita
Maza

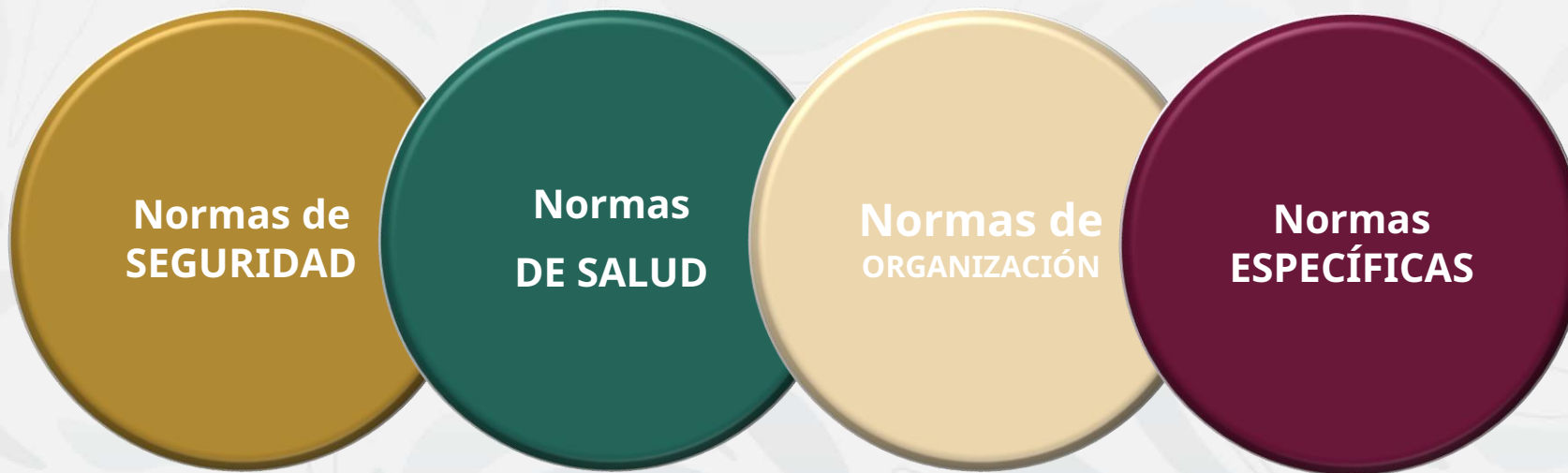
NORMAS OFICIALES MEXICANAS



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

Las normas oficiales mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan por que se destinan a la atención de factores de riesgo a los que pueden estar expuestos los trabajadores.



2026
año de
Margarita
Maza



NOM-035-STPS-2018

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo Identificación, análisis y prevención

Establece los elementos para **identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial**, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.



Tiene por **objetivo** determinar el efecto a la salud de los trabajadores con el propósito de establecer medidas de control y seguimiento de estos factores.

Campo de aplicación

- Rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.
- Las disposiciones aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo.





¿Qué comprende la **identificación y análisis** de los Factores de Riesgo Psicosocial y la evaluación del entorno organizacional?

Los factores de riesgo psicosocial y los elementos del entorno organizacional favorable **derivan de la naturaleza del puesto**, es decir, de las condiciones en las que se realizan las actividades, por lo que el análisis de estos elementos implica una evaluación de las condiciones en las que las personas trabajadoras las desarrollan.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

- Condiciones en el ambiente de trabajo
- Cargas de trabajo
- Falta de control sobre el trabajo.
- Jornadas de trabajo y rotación de turnos, que excedan los establecido por la LFT.
- Interferencia en la relación trabajo-familia.
- Liderazgo negativo y relaciones negativas en el trabajo.
- Violencia laboral.

ENTORNO ORGANIZACIONAL

- Sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización
- Formación para la adecuada realización de las tareas
- Definición precisa de responsabilidades
- Participación proactiva y comunicación entre sus integrantes
- Distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares.
- Evaluación y el reconocimiento del desempeño.



Campo de aplicación

NOM-035-STPS-2018



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

Rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo.

Sin embargo, sus disposiciones aplican de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo, existen tres categorías:



Centros de trabajo
donde laboran
hasta 15 personas



Centros de trabajo
donde laboran
**entre 16 y 50
personas**



Centros de trabajo
donde laboran
más de 50 personas



2026
año de
**Margarita
Maza**



Obligaciones de las y los patrones

Hasta 15 personas trabajadoras

a. Establecer, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple: la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable (*cfr. Guía de Referencia IV*).

b. Adoptar las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.

c. Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención (*cfr. Guía de Referencia I*).

d. Difundir y proporcionar información a los trabajadores.





Obligaciones de las y los patrones

De 16 y 50 trabajadores



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

a. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial
(Cfr. *Guía de Referencia II*).

b. Adoptar las medidas y acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique: de primer (organizacional), de segundo nivel (grupal), o de tercer nivel (personal).

c. Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos - síntomas que denoten alguna alteración a su salud.

d. Llevar los registros de: resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial; de las evaluaciones del entorno organizacional; medidas de control adoptadas, y trabajadores a los que se les practicó exámenes médicos.



Obligaciones de las y los patrones

Más de 50 trabajadores



2026
año de
Margarita Maza

a. Evaluar el entorno organizacional (Cfr. *Guía de Referencia III*).



Aspectos importantes

1

La norma considera la evaluación de las condiciones en la que se desarrollan las actividades (ambiente y condiciones de la organización). ***En ningún caso se evalúa el estrés en el trabajador o su perfil psicológico.***

2

Los centros de trabajo de hasta quince trabajadores están exentos de aplicar las evaluaciones.

3

Los criterios para evaluar su cumplimiento están señalados en la propia norma en el Procedimiento para la Evaluación de la Conformidad (PEC).

4

No existe la obligación de ningún tipo de certificación.

5

La norma no cuenta con instrumentos para identificar o evaluar enfermedades mentales, lo cual está fuera de su alcance.

6

La práctica de exámenes o evaluaciones médicas y/o psicológicos a los trabajadores, esta sujeta a la evidencia de signos o síntomas que denoten alteración de la salud de los trabajadores y cuando el resultado de las evaluaciones lo indique.



PARA CONOCER MÁS



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

- Curso gratuito en línea a través del Programa de Capacitación a Distancia para Trabajadores: www.procadist.gob.mx
- Micrositio con guía informativa y tríptico:
<https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>



2026
año de
**Margarita
Maza**



Gobierno de
México

Trabajo
Secretaría del Trabajo
y Previsión Social

¡Gracias!



2026
año de
Margarita
Maza