

☀️ LAS SABINAS

#QUEREMOS CHAMBEAR SEGURAS!



**#QUEREMOS
CHAMBEAR
SEGURAS!**

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS LABORALES?

¿A QUÉ TENGO DERECHO EN CASO DE VIVIR VIOLENCIA SEXUAL-LABORAL?

¿A QUIÉN PUEDO ACUDIR EN CASO DE VIOLENCIA SEXUAL-LABORAL?

¡CONOCE TUS DERECHOS Y ACTÚA!

 **LAS SABINAS**

FICHA TÉCNICA:

Las Sabinas, “**#QUEREMOS CHAMBEAR SEGURAS: Libres de Violencia Sexual-Laboral**”, Ciudad de México, México, 1ª edición: marzo 2025, 20 páginas.
Consultar en: www.lassabinas.org

Elaboración del contenido: Claudia Doroteo Osorio

Coordinación editorial: Pamela Orta Galicia

Corrección de estilo: Aurora Moncada Sanchis

Ilustración y Lettering Portada : Alejandra Hernández (@alme.letters)

Ilustración y maquetación: @Dots y @ppupiss

La impresión de este material fue realizado con el apoyo de Fondo Flou-Libertad y Oportunidades para Jóvenes - Fondo Semillas.

¿A QUÉ NOS ENFRENTAMOS EN LAS CHAMBAS?

Las mujeres y personas de género diverso jóvenes que vivimos y transitamos en las periferias enfrentamos muchos retos para conseguir, mantener y crecer en nuestras chambas.

Por nuestra edad, muchas veces nos niegan oportunidades de trabajo por "falta de experiencia", aunque no nos den la oportunidad de adquirirla.

Los empleos a los que accedemos suelen ser informales, mal pagados, inestables y sin seguridad social. Además, el estigma sobre los territorios periféricos nos cierra muchas puertas y, en ocasiones, tenemos que viajar largas distancias para trabajar, sacrificando horas de descanso, disfrute y bienestar. A esto se suman las responsabilidades de cuidado que algunas veces tenemos con hijos, hermanes, familiares con discapacidad o personas adultas mayores, lo que exige un doble esfuerzo para sostenernos económicamente.

Los salarios suelen ser desiguales, pagándonos menos que a las personas que viven en la centralidad o a los hombres, aunque hagamos la misma chamba. También enfrentamos más obstáculos para tener puestos directivos, ya que se nos reduce el acceso a formación o se nos exige mayor disponibilidad de tiempo, especialmente si tenemos hijos.

La discriminación, la violencia y el acoso sexual en los espacios laborales son problemas frecuentes que pueden hacer que abandonemos o seamos despedidos de nuestros trabajos o simplemente que sintamos inseguridad e incómodidad para continuar en ellos; por eso, es importante conocer nuestros derechos para exigir y construir un trabajo digno, donde sean inaceptables la discriminación, las violencias de género y el acoso sexual.



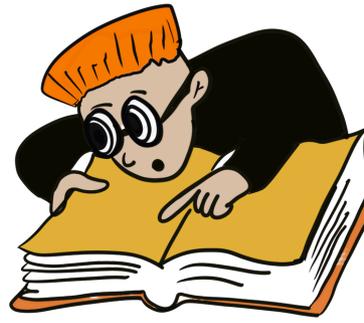
¿CÓMO SERÍA UN TRABAJO DIGNO?

Un trabajo que nos permita **ejercer plenamente nuestra vida laboral** con estabilidad, igualdad de oportunidades, un salario justo, jornadas equilibradas y descansos adecuados. Además de permitirnos crecer profesional y personalmente, un trabajo digno **debe garantizar nuestra salud, seguridad social y bienestar.**

También implica que el espacio laboral sea **seguro y libre de discriminación y violencia**, sin importar nuestro género, edad, orientación sexual, discapacidad, color de piel, estado civil o cualquier otra condición.



¿QUÉ LEYES PROTEGEN NUESTROS DERECHOS LABORALES?



En México y el mundo existen leyes e instrumentos internacionales que garantizan nuestros derechos en el trabajo. Algunos de los más relevantes son:

A nivel nacional:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** – Establece los derechos fundamentales en el trabajo.
- **Ley Federal del Trabajo (LFT)** – Regula las condiciones laborales, los derechos de las personas trabajadoras y las obligaciones de las personas empleadoras.
- **Ley del Seguro Social (LSS)** – Garantiza la seguridad social para las personas trabajadoras.
- **NOM-035-STPS-2018** – Regula los factores de riesgo psicosocial en el trabajo para garantizar bienestar emocional.

A nivel internacional:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos** – Reconoce el derecho al trabajo digno.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** – Protege el derecho a condiciones laborales justas.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)** – Exige igualdad de oportunidades laborales para las mujeres.
- **Convenios de la OIT:**
 - **Convenio 111** – Prohíbe la discriminación en el empleo.
 - **Convenio 190** – Protege contra la violencia y el acoso sexual en el trabajo.
 - **Recomendación 206** – Complementa el Convenio 190 y detalla cómo los países deben prevenir, atender y eliminar la violencia y el acoso en el trabajo.

EL CONVENIO 190:

REFUERZA NUESTRO DERECHO A UN TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO SEXUAL

Desde **2023, entró en vigor el Convenio 190 de la OIT en México**, el primer acuerdo internacional que obliga a los gobiernos e instancias empleadoras a prevenir, atender y eliminar la violencia sexual en el trabajo por motivos de género y reconoce que **las mujeres, personas LGBTQ+, juventudes, personas racializadas, con discapacidad y migrantes se ven más afectadas por estas circunstancias.**

Este convenio **es un gran paso histórico en materia laboral** porque reconoce que se han transformado las modalidades de trabajo y las víctimas necesitan una **protección más amplia**, ya que la violencia no sólo aparece en el lugar específico de trabajo (como lo señala la LFT), sino también en **espacios digitales, en los chats, en reuniones, capacitaciones, eventos o viajes laborales, en los alojamientos proporcionados por el trabajo, los desplazamientos de la casa al trabajo, o viceversa, e incluso en el hogar cuando se trabaja desde casa.**

Asimismo, exige que las personas empleadoras presten atención a los lugares donde se paga, se toma descanso y se come, así como en las instalaciones sanitarias, de aseo y vestuarios, puesto que suelen ser los lugares donde ocurre el mayor número de violencias sexuales.

También menciona que no sólo los jefes directos, compañeros de trabajo o cualquier persona que ejerza autoridad, funciones o responsabilidades de un empleador en el ambiente laboral pueden ejercer violencias sexuales, sino también **los clientes, pacientes, capacitadores, proveedores o incluso voluntarios, pasantes y personas postulantes o despedidas.**

Además, **para las personas con ocupaciones y modalidades de trabajo informal**, en especial quienes trabajan en espacios públicos, como vendedores ambulantes y recicladores de residuos, los gobiernos están obligados a ofrecer medidas de **protección específicas** pues frecuentemente se enfrentan a la violencia y al acoso por parte de las autoridades públicas en forma de confiscación de bienes, demanda de favores sexuales o desplazamiento forzado.

¿QUÉ SIGNIFICA ESTO EN LA VIDA REAL?

1 ¡BASTA DE VIOLENCIA!

Nadie puede acosarte ni violentarte en tu trabajo, sin importar quién sea.



2 CERO TOLERANCIA

En tu trabajo deben construir y aplicar políticas de Cero Tolerancia ante la discriminación, el acoso y la violencia sexual-laboral.

Y proteger a las personas sin importar el tipo de contrato o relación con el empleo.

3 TRABAJO SEGURO

Tienes derecho a tener un trabajo seguro. Tu seguridad y bienestar son prioridad para tu permanencia y crecimiento en el trabajo.

4 SIN REPESALIAS AL DENUNCIAR

Deben existir protocolos y mecanismos para denunciar sin miedo a represalias y que se respete la confidencialidad de las víctimas.



5 ATENCIÓN INTEGRAL

Deben atenderse todas las violencias que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo con un enfoque integral brindando protección a las víctimas y brindando capacitación de prevención a todo el personal



¿CÓMO SE VE LA VIOLENCIA SEXUAL EN EL TRABAJO?

La violencia sexual es una violación a los derechos humanos. Es todo acto y práctica sexual que ocurran sin consentimiento mutuo.

Puede manifestarse una sola vez o de manera repetida, puede causar o ser susceptible de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico. No importa si se realiza con intención o no, lo que importa es que son inaceptables las conductas, prácticas o amenazas y los efectos sobre las víctimas. (C190-OIT)

Es **ABUSO SEXUAL** cuando alguien toca tu cuerpo o expone sus órganos sexuales sin tu consentimiento.

Es **HOSTIGAMIENTO SEXUAL** cuando alguien con mayor jerarquía (laboral o escolar, entre otras) te incomoda o intimida a través de su mirada, insinuaciones, comentarios o conversaciones relacionadas con tu cuerpo o temas sexuales; te insiste o te envía imágenes, escritos o propuestas sexuales.

Es **VIOLENCIÓN SEXUAL** cuando hubo o estás teniendo relaciones sexuales sin tu consentimiento porque te sientes forzada, obligada, intimidada, comprometida y/o amenazada. Puede ser con partes del cuerpo del agresor o agresores o con objetos. Puede ser vía oral, vaginal o anal.

Es **VIOLENCIA SEXUAL DIGITAL** cuando alguien te amenaza o te violenta mediante el uso de la tecnología de la información y la comunicación para que realices alguna acción o entregues dinero. Puede ser a través de vigilancia, acoso, robo de identidad, publicación de contenido sexual o erótico sin consentimiento.



Es **VIOLACIÓN como ECOSIG** cuando se fuerza a una persona de la diversidad sexual a tener relaciones sexuales con una intención errónea de modificar su orientación sexual, identidad y expresión de género para que corresponda con la heteronormatividad. Esto puede incluir formas donde se obliga a tener relaciones sexuales con trabajadorex sexuales o se force a tener relaciones con el sexo opuesto para, supuestamente, "corregir" su homo-bi-sexualidad, puesto que ni la orientación sexual, la identidad o la expresión de género son susceptibles de corrección.

Por ejemplo, si tu jefe inmediato te envía mensajes con insinuaciones sexuales eso es **hostigamiento sexual-laboral**.

Te recomendamos guardar capturas, repórtarlo a Recursos Humanos y/o denuncia ante la **Procuraduría de la Defensa del Trabajo de tu localidad y/o Ministerio Público**. De no proceder puedes realizar una queja en la **Comisión de Derechos Humanos de tu localidad y/o generar una queja en CONAPRED**.

También puedes pedir ayuda a amigos, familiares y organizaciones civiles.



**MINISTERIO
- PÚBLICO -**





¡WACHA!

¿CONOCES TUS DERECHOS LABORALES?

ÉSTAS SON LAS CONDICIONES MÍNIMAS DE CUALQUIER CHAMBA. TIENES DERECHO A:

- **Un sueldo**, que no puede ser menor al salario mínimo que reconoce la ley y tiene que ser de acuerdo con la zona económica en donde trabajes, con base en lo que establezca la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CNSM).
- Una **jornada laboral no mayor de ocho horas en el día y siete en la noche**: si trabajas horas extras, deben pagártelas. Además, por cada seis días de trabajo, te corresponde al menos uno de descanso.
- Que el **trabajo igual sea correspondiente al salario igual**, sin importar el sexo, nacionalidad u otra condición. Y que esté basado en igualdad de oportunidades en tu contratación, permanencia o ascenso a otro puesto.
- Que el **trabajo sea inclusivo** sin importar discapacidad, condición migratoria o antecedentes penales.
- Estar en **condiciones de estabilidad, seguridad e higiene en el trabajo**. No encontrarte en condiciones que pongan en riesgo tu salud integral o vida.
- **Vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de días festivos y seguridad social**, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar; por ejemplo, en caso de embarazo, debes gozar de licencia de maternidad con sueldo pagado.
- Recibir **utilidades de la empresa** cuando ésta las genere.
- Tener **formación y capacitación** para el trabajo.
- Tienes derecho a que se respete tu identidad y expresión de género, así como tu orientación sexual, sin presiones ni intentos de modificarla en tu entorno laboral.

- Las personas empleadoras deben identificar, atender, prevenir y erradicar de manera especial **los riesgos psicosociales, la discriminación, el acoso y la violencia laboral; especialmente, en trabajos con mayor exposición a la violencia y el acoso**, como cuando hay horarios nocturnos, trabajo en aislamiento, servicios de hostelería y servicios o trabajo doméstico (R-206 OIT). Además, están obligadas a actuar de inmediato para investigar el caso y proteger a la víctima, asegurando que no haya represalias (Art. 133 LFT) y que pueda solicitar medidas de protección, como cambio de área de trabajo o separación del agresor.
- Asociarte y formar **sindicatos**, manifestar tu inconformidad y realizar **huelgas**.
- Si tienes un **embarazo**, el trabajo **no debe exigir un esfuerzo que ponga en riesgo ni tu salud ni la gestación. Y respetar los periodos de lactancia e incapacidad**.
- Las **infancias y adolescencias menores de 14 años de edad no deben trabajar**. Quienes tengan entre 14 y 16 años podrán tener una jornada máxima de seis horas y deberán contar con la autorización de sus padres o tutores. Las infancias y adolescencias menores de 16 años no podrán participar en trabajos insalubres o peligrosos; los trabajos nocturnos industriales o cualquier otro trabajo después de las 22:00 horas quedan prohibidos.



PODRÍAN DESPEDITE DE TU TRABAJO SI:

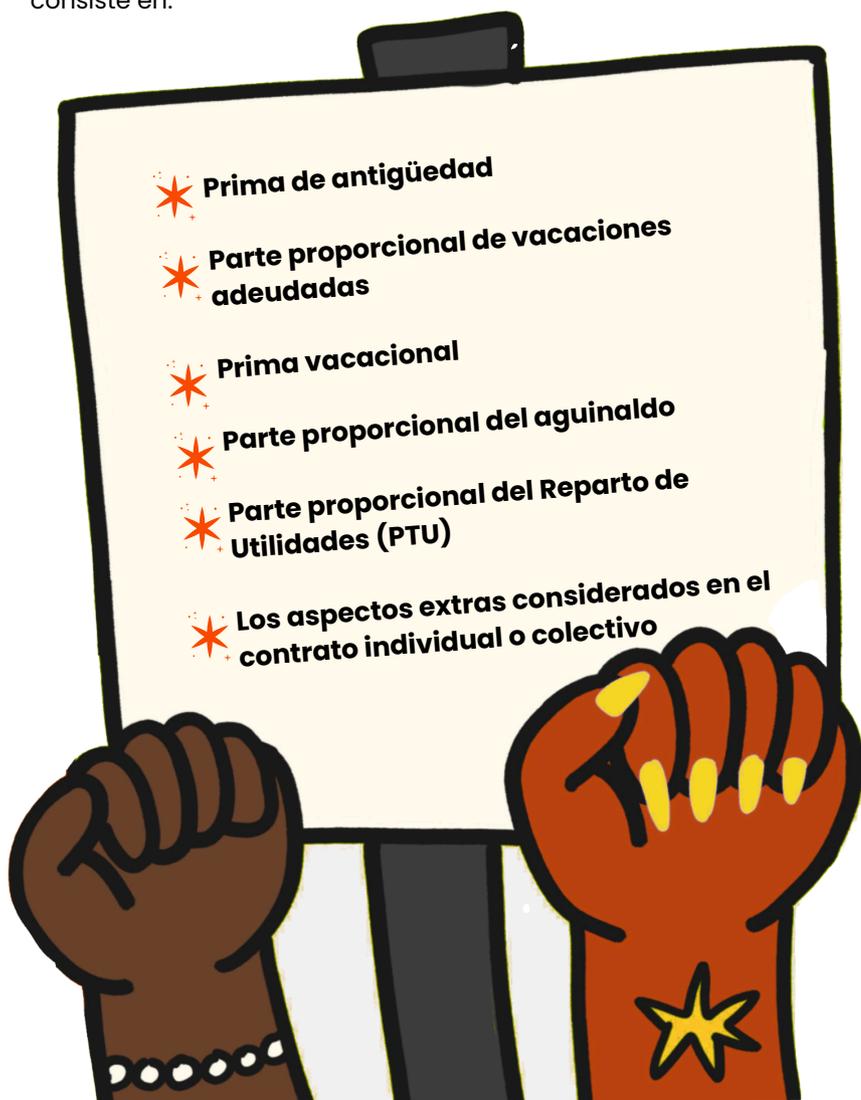
- Te **ausentas más de tres veces sin permiso** de la persona empleadora o sin causa justificada en un periodo de 30 días.
- En los primeros 30 días después de tu contratación, si descubren que son **falsos algún documento, referencia o capacidades que dijiste tener**.
- Cometes algún **acto deshonesto o agredes** a tus superiores jerárquicos o compañeros/as de trabajo, **generas intencionalmente o negligentemente algún daño grave** físico al lugar, los instrumentos y materiales de trabajo o a las personas que están ahí.
- **Revelas información confidencial** del lugar donde trabajas, causando algún daño a la empresa.
- **Te niegas a realizar**, sin causa justificada, una instrucción para ejecutar **la actividad por la cual se te contrató**.
- **Te niegas a** cumplir las medidas preventivas o los procedimientos para **evitar accidentes o enfermedades en el trabajo**.
- Te presentas a trabajar bajo **efectos del alcohol o de alguna sustancia psicoactiva**. Si es un medicamento indicado relevante, deberás avisarle a la persona empleadora y presentar la receta correspondiente.
- Si **ejerces violencia de género o sexual contra cualquier persona** en el ámbito laboral, la persona empleadora podrá rescindir la relación laboral sin responsabilidad alguna de derechos. (Artículo 47 de la LFT)
- Una o un juez te sentencia a cumplir **una condena en prisión** por haber cometido algún delito y esto te impide el cumplimiento de tu relación de trabajo.

Si te despiden por cualquiera de estas causas, tu empleador deberá avisar por escrito la razón y la fecha de despido, si te niegas a recibirlo, deberá informar a las autoridades competentes. De no ser así, el despido se considerará INJUSTIFICADO.

SI LA PERSONA QUE TE EMPLEA RESCINDE TU CONTRATO SIN CAUSA JUSTIFICADA TIENES DERECHO A LO SIGUIENTE:

1) **Reinstalación en tu puesto de trabajo**, si así lo decides, con el pago de salarios caídos desde la fecha del despido hasta la conclusión del juicio, con un tope de 12 meses más intereses posteriores (Artículo 48 de la LFT) o bien

2) **Que te paguen una indemnización constitucional** equivalente a tres meses de salario y tu liquidación, (Artículo 50 de la LFT) que consiste en:



Prima de antigüedad:

Aplicable en caso de despido sin causa justificada, jubilación o fallecimiento (siempre que el trabajador haya laborado al menos 15 años en la empresa).

Parte proporcional de vacaciones adeudadas:

Aplicable en caso de despido sin causa justificada, jubilación o fallecimiento (siempre que el trabajador haya laborado al menos 15 años en la empresa).

Parte proporcional del aguinaldo:

Corresponde a la fracción del aguinaldo que el trabajador haya generado hasta la fecha de su despido. El mínimo legal es 15 días de salario por año trabajado, por lo que se calcula la proporción correspondiente al tiempo laborado en el año.

Los aspectos extras considerados en contrato individual o colectivo:

(vales, bonos, cajas de ahorro, entre otros).

Prima vacacional:

Pago adicional del 25% sobre el salario correspondiente a los días de vacaciones generados y no disfrutados.

Parte proporcional del Reparto de Utilidades (PTU):

Si la empresa obtuvo utilidades en el ejercicio fiscal anterior y el trabajador laboró al menos 60 días en el año, tiene derecho a la parte proporcional de la PTU, equivalente al 10% de las utilidades netas de la empresa, repartido según la LFT.

Antes de la reforma del 2012, la ley permitía que los salarios caídos se acumularan sin límite, pero ahora se establece que después de los 12 meses, la persona trabajadora en lugar de seguir recibiendo su salario completo, tiene derecho a un pago adicional del 2% mensual de intereses sobre el monto que se le debe, hasta que el juicio termine. Este límite busca evitar que los juicios laborales se prolonguen indefinidamente y equilibrar los derechos de la persona trabajadora con las obligaciones de la persona empleadora.



iNOES
NO!

¿SABÍAS QUE PUEDES RENUNCIAR CON INDEMNIZACIÓN SI VIVES VIOLENCIA SEXUAL-LABORAL?

- **PUEDES RENUNCIAR CON INDEMNIZACIÓN:**

Si la empresa no actúa y la violencia persiste, puedes dejar tu trabajo con los mismos derechos que un despido injustificado. (Art. 341 LFT)

- **SI DECIDES CONTINUAR EN EL TRABAJO Y PERSISTE LA DISCRIMINACIÓN O VIOLENCIA.**

Y la violencia sexual-laboral afectó tu salud, dignidad o bienestar, puedes demandar y recibir compensación económica por daños y perjuicios.

- **NO PUEDEN DESPIDIRTTE POR DENUNCIAR UNA VIOLENCIA SEXUAL Y/O DISCRIMINACIÓN.**

Si te despiden al denunciar una violencia, el despido se considera injustificado y puedes exigir los pagos correspondientes. (Art. 47 y 51 LFT)

YA SEA QUE TE DESPIDAN O RENUNCIAS, TOMA EN CUENTA LO SIGUIENTE:

- **No firmes ningún documento sin leer** a detalle ni sin asesorarte previamente. No te pueden obligar a firmar nada, no te dejes presionar.
- No aceptes ayuda de abogados que se encuentren fuera de las instancias gubernamentales de defensa laboral.
- **Para demandar el despido injustificado, la ley te da un plazo de dos meses;** sin embargo, conviene que acudas inmediatamente (al día siguiente) ante la Junta de Conciliación y Arbitraje o el Tribunal Laboral a solicitar la intervención de la autoridad para evitar que la persona empleadora alegue que abandonaste tu trabajo.

- **Si tu representante legal es un servidor público, pídele que se identifique.** Si no te atiende, puedes interponer una denuncia o queja en su contra.
- Al contratar a una **persona abogada particular asegúrate de que cuente con cédula profesional**, tenga un lugar establecido donde atenderte y lo puedas localizar. Deben acordar sus honorarios desde el inicio.
- Las autoridades te propondrán que llegues a un acuerdo con tu patrón primero. En algunos casos puedes invertir menos tiempo, es importante considerarlo de acuerdo con cada caso.
- Pídele a la persona abogada **que te explique los riesgos del juicio y por qué es adecuado aceptar o no el convenio.**
- **Nadie te puede obligar a firmar un convenio si no estás de acuerdo.**
- Acude con la persona abogada a la Junta de Conciliación para saber en qué parte está tu proceso, cómo va y qué falta. **Es responsabilidad de tu representante legal mantenerte informado.**
- **No autorices que alguien pueda cobrar tu dinero a tu nombre.** Cuando una representante te pida que le entregues una autorización por escrito para atender tu asunto, no firmes sin leer. Si algo no se entiende, pide que te explique y que lo escriba claramente.

CASO DE FER:



Fer comenzó a trabajar en una fábrica el 1 de enero del año antepasado. Hasta ayer, había trabajado en la empresa durante 2 años y 6 meses, cuando fue despedida injustificadamente tras denunciar el hostigamiento de su jefe inmediato.

De acuerdo con su contrato, su salario mensual era de \$10,000 pesos. Además de la indemnización por despido injustificado y las prestaciones proporcionales que le corresponden, Fer tiene derecho al pago de sueldos caídos.

Considerando que su juicio laboral se extienda por aproximadamente 1 año y 8 meses (20 meses en total), la ley establece que sólo se le pagarán hasta 12 meses de sueldos caídos, además de los intereses generados por el tiempo adicional del juicio (2% mensual de intereses sobre el monto que se le debe). ¿Cuánto le corresponde en total de indemnización considerando todos estos factores?



¡WACHA!

¿CÓMO CALCULAR UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO ANTE UNA VIOLENCIA SEXUAL-LABORAL?



CONCEPTO	MONTO (MXN)
INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO INJUSTIFICADO (3 MESES DE SALARIO) <i>Cálculo: salario mensual \$10000 x 3 meses</i>	\$30,000.00
PRIMA DE ANTICUEDAD (12 DÍAS POR AÑO TRABAJADO) <i>Cálculo: (salario diario \$333.33 x 12 días) x 2 años</i>	\$8,000.00
SALARIOS VENCIDOS (MÁXIMO 12 MESES) <i>Cálculo: salario mensual \$10000 x 12 meses</i>	\$120,000.00
INTERESES SOBRE SUELDOS CAÍDOS (2% MENSUAL DESPUÉS DE 12 MESES) <i>Cálculo: salarios Vencidos \$120000 x 2% x 8 meses</i>	\$19,200.00
VACACIONES PROPORCIONALES <i>Cálculo: promedio de días de vacaciones en 2 años (13.0 días) x salario diario (\$333.33)</i>	\$4,333.33
PRIMA VACACIONAL (25% DE VACACIONES) <i>Cálculo: vacaciones \$4333.33 x 0.25</i>	\$1,083.33
AGUINALDO PROPORCIONAL <i>Cálculo: (15 días / 12 meses) x (2 años + 6 meses) x salario diario (\$333.33)</i>	\$1,041.66
TOTAL ESTIMADO DE INDEMNIZACIÓN:	\$ 183,658.33

DIRECTORIO

Estas son algunas instituciones públicas a las que puedes acudir para proteger y defender tus derechos laborales.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo

Dr. Vértiz 211, col. Doctores, del. Cuauhtémoc, 06720, Ciudad de México, México. Teléfono: 5761 1600
Aquí puedes tener orientación, asesoría y representación legal gratuita. Teléfonos: 800 717 2942 y
800 911 7877 WhatsApp: 55 1484 8737

Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (PROFEDET)

San Antonio Abad 122, col. Tránsito, del. Cuauhtémoc, 06820, Ciudad de México, México. Teléfono:
5540 2285

Procuraduría de la Defensa del Trabajo (Estado de México)

Rafael M. Hidalgo Oriente no. ext. 301, segundo piso, col. Cuauhtémoc, 50130, Toluca, Estado de México.
Teléfono: 722 276 0950 al 58

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Londres 247, col. Juárez, del. Cuauhtémoc, 06600, Ciudad de México, México. Teléfono: 55 5262 1490

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

Av. Universidad 1449, col. Florida, del. Álvaro Obregón, 01030, Ciudad de México, México. Teléfono:
5229 5600

Comisión de Derechos Humanos del Estado de México (CDHEM)

Avenida Nicolás San Juan 113, col. Ex Rancho Cuauhtémoc, C.P. 50010, Toluca, Estado de México
Teléfono: 800 999 4000

También existen organizaciones de la sociedad civil que trabajan en la defensa y protección de las personas trabajadoras como:

Centro de Reflexión y Acción Laboral (Cereal)

Brinda asesoría jurídica y atención a sindicatos de trabajadoras y trabajadores. Lago Atitlán 49, col. Pensil Norte, del. Miguel Hidalgo, 11430, Ciudad de México, México. Teléfonos: 5399 9706 y 5527 8410

Centro de Apoyo y Capacitación para las Empleadas del Hogar, A. C. (CACEH)

Medellín 33, col. Roma, del. Cuauhtémoc, 06700, Ciudad de México, México. Teléfono. 5096 8515

Proyecto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A. C. (Prodesc)

Zamora 169 A, col. Condesa, del. Cuauhtémoc, 06140, Ciudad de México, México. Teléfonos: 5212 2230 y al 5212 2229



LAS SABINAS

Somos una organización feminista dedicada a promover salud y justicia sexual y reproductiva de mujeres y disidencias sobrevivientes de violencia sexual, desde un enfoque de derechos humanos, interseccional y de cultura de paz.

Soñamos con un mundo donde se erradique la violencia sexual, recuperemos nuestras sonrisas y gocemos de nuestra sexualidad libremente.

Si viviste una agresión sexual en el trabajo. Podemos ofrecerte acompañamiento psicosocial ¡No estás sola!

**Contáctanos en la línea de acompañamiento
Whatsapp: 55 6128 3669, de lunes a viernes de 9 a 16 hrs.**

También podemos brindar información, capacitación y asesoramiento en tu centro de trabajo para la creación de políticas y protocolos de atención a la violencia sexual-laboral con base en el marco legal vigente. Para más información, escríbenos a contacto.sabinas@gmail.com



LAS SABINAS

www.lassabinas.org

 [_Las_Sabinas](https://www.instagram.com/_Las_Sabinas)

 [/ Las Sabinas](https://www.facebook.com/Las_Sabinas)

 [@Las Sabinas](https://www.youtube.com/@Las_Sabinas)