



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



SECRETARÍA
DE DESARROLLO RURAL
Y EQUIDAD PARA
LAS COMUNIDADES

Trabajo y Migrantes

LGBT
en la Ciudad
de México

Guía



Fundación Arcoiris

Por el respeto a la diversidad sexual

GUÍA

**TRABAJO Y MIGRANTES LGBT EN LA
CIUDAD DE MÉXICO**

Fundación Arcoiris por el Respeto a la
Diversidad Sexual AC



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



SECRETARÍA
DE DESARROLLO RURAL
Y EQUIDAD PARA
LAS COMUNIDADES





Guía Trabajo y migrantes LGBT en la Ciudad de México.

D.R. © Fundación Arcoiris por el Respeto a la Diversidad Sexual AC
info@fundacionarcoiris.org.mx

Coordinadora
Gloria Careaga Pérez

Investigación
Ximena Elizabeth Batista Ordaz

Diseño editorial
Gabriela Serralde y Ana Cecilia Lozano
Punto 618
info@punto618.com.mx

*Este material se realizó con recursos públicos de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades

*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros a los establecidos. Quien haga uso indebido de los recursos en el Distrito Federal, será sancionado de acuerdo a la ley aplicable y ante la autoridad competente.

Primera edición
Ciudad de México, 2016

1. Trabajo y migración	6
2. Derechos laborales de migrantes	8
3. Principales desafíos	10
4. Buen trato a personas migrantes LGBT en ambientes laborales	14
5. Programas de atención en la Ciudad de México	18
6. Marco normativo de protección	24
7. En caso de discriminación o violación a Derechos Humanos	29
8. Acciones para la garantía al acceso al trabajo	32



1

Trabajo y Migración



El derecho al trabajo, está considerado en el bloque de derechos económicos, sociales y culturales, los cuales hacen referencia a que todas las personas tengan condiciones para vivir una vida con dignidad y eliminar las barreras sociales y culturales que las excluyen económicamente. A nivel internacional, el derecho al trabajo está reconocido en el artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el artículo 6° del Protocolo de San Salvador.

Abordar este derecho en relación a la población considerada en esta guía: personas migrantes lesbianas, gays, bisexuales y trans, implica un reto importante ya que hay que tener presente que este derecho se ejerce en un contexto de múltiples discriminaciones. Si bien, la situación económica es considerada una de las principales razones para decidir migrar, las formas de discriminación por orientación sexual e identidad de género que se configuran en formas de exclusión social, económica y políticas tienen un impacto profundo en sus vidas. Se vuelve así importante señalar que este derecho debe estar garantizado, protegido y promovido para todas las personas.

Esta guía, realizada con apoyo de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, de forma sencilla, busca ilustrar algunos de los principales desafíos que enfrentan las personas migrantes y sujetas de protección, en materia de trabajo, a través de un ejercicio de mirar interseccionalmente la problemática. De ese modo, se busca abonar a la solución de esos retos, con información sobre el ejercicio y garantía del derecho laboral para personas que residen y transitan por la Ciudad de México, considerando la complejidad de los alcances que tienen las políticas públicas y acciones gubernamentales, respecto a las empresas privadas, como actores importantes en los derechos humanos de los y las trabajadores migrantes LGBT.



2

Derechos laborales de Migrantes



El contexto laboral de las personas migrantes y sujetas de protección internacional, requiere atención, debido a que las condiciones en las que se ejerce este derecho pueden derivarse en tratos inhumanos, explotación o malos tratos y salarios bajos injustificados, asociado también a factores sociales como el racismo, xenofobia y otras formas de discriminación, así como la creencia equívoca de que las personas que migran en situación irregular son “ilegales” o “delincuentes”. Esta serie de preocupaciones, están expuestas de distintas maneras en la Convención Internacional sobre la Protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y sus familias.



Desde un enfoque de derechos humanos y apelando a lo que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales señala en su Observación General no. 18 sobre el artículo 6° del PIDESC, que el derecho al trabajo, supone tres obligaciones principales para los Estados: respetar, proteger y aplicar.

Es importante, saber que el derecho al trabajo, implica una serie de derechos y características relacionadas a la dignidad y goce pleno del mismo, por lo que podemos señalar que garantizar este derecho, implica tener presente:

- Derecho al trabajo en **condiciones equitativas y satisfactorias**.
- **Remuneración digna** para las y los trabajadores y su familia, lo cual implica también recibir un salario igual por trabajo de igual valor.
- Derecho a la **seguridad y la higiene** en el trabajo
- Derecho a la **promoción o ascenso**, de acuerdo con sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio.
- Derecho a la **estabilidad** en el empleo.
- Derecho al **descanso, al disfrute del tiempo libre y vacaciones pagadas**.
- Derecho a la **igualdad de trato**.
- Derecho a **constituir sindicatos** y afiliarse al de su elección.
- Derecho de **huelga**.



3

Principales desafíos



Los derechos laborales de las personas migrantes LGBT y sujetas de protección, comparten desafíos y retos importantes relacionados al ejercicio de este derecho en un contexto de movilidad humana, lo cual implica principalmente los documentos de identidad, regularización migratoria y certificación de estudios y/o experiencia laboral, que trae consigo problemas como: temor de empleadores (as) para contratar personas de otras nacionalidades, desconocimiento de los documentos de identidad para acreditar la residencia temporal o permante, así como la contratación de estas personas sin acceso a seguridad social y laboral, entre otras.

Por otro lado, esta serie de situaciones se engarza con los obstáculos que viven las personas LGBT, donde la discriminación por orientación sexual e identidad de género prevalentes se convierten en una limitante para poder acceder a empleos dignos. Resulta importante tener en cuenta la serie de situaciones que usualmente viven las personas LGBT, relacionadas al acceso al empleo y derecho a no discriminación en espacios laborales.



Acceso al empleo

El principio de interdependencia de los derechos, hace referencia a la conexión que existe entre distintos derechos lo cual puede limitar u obstaculizar el ejercicio, en este caso, del derecho al trabajo. Por ello, habría que tener en cuenta, que existe una relación muy estrecha entre el derechos al trabajo, con el de educación, la identidad y la salud. Debido a este principio y en relación a las dificultades que viven las personas LGBT para acceder a trabajos dignos, es importante señalar las siguientes problemáticas:



-  **Falta de documentos de identidad** con el género y nombre elegido (personas trans).
-  **Dificultad para acreditar estudios** y experiencia laboral, en caso de haber hecho la transición de género o huir de su lugar de origen en condiciones de riesgo.
-  **Bajos niveles de estudios**, por la deserción escolar temprana debido a expulsión familiar y/o bullying en los espacios educativos.
-  **Pruebas injustificadas** de VIH o embarazo para acceder a empleos o ascender.



Discriminación en espacios laborales

Las condiciones en las que laboran las personas LGBT, puede estar atravesadas por tratos diferenciados a esta población, traducidos en salarios inferiores o climas hostiles de trabajo. Algunas de las situaciones que viven las personas LGBT son las siguientes:

-  **Acoso y hostigamiento** por parte de iguales y autoridades.
-  **Amenazas** sobre divulgación de la orientación sexual e identidad de género.
-  **Restricciones** para el uso de los sanitarios en espacios laborales. (Especialmente en el caso de personas trans)
-  **Falta de reconocimiento** y prestaciones sociales para la pareja y las familias conformadas por personas LGBT.
-  **Falta de denuncia** ante casos de discriminación y violencia, por temor a la pérdida del empleo.
-  **Despidos injustificados** o argumentados engañosamente por la disidencia sexual y de género.



Trabajo sexual

Consideramos importante reconocer que el trabajo sexual es una fuente de ingreso importante para las personas de las cuales estamos hablando, ya que tanto en los estudios sobre el fenómeno migratorio como de las personas LGBT, se hace referencia a ello. Y si bien, estamos hablando del trabajo sexual por elección, es importante señalar que, en tanto no exista una distinción clara entre trata y trabajo sexual, las condiciones en las que se ejerce puede configurarse en un riesgo a la integridad personal, así como la dificultad para que se garanticen derechos vinculados, como es el derecho a la seguridad social.



4

Buen trato a personas migrantes LGBT en ambientes laborales



Si bien, hablar de buen trato a personas migrantes LGBT en ambientes laborales supone que las personas hayan accedido ya a un empleo, consideramos pertinente que al hablar de buen trato sea considerado desde el momento de la contratación, así como la promoción de espacios libres de discriminación, que le den seguridad, permanencia y posibilidad de desarrollo en el empleo. Por lo tanto, hay que contemplar los siguientes elementos:



1

NO DISCRIMINACIÓN

Requisitos bajo principios de no discriminación: Es un acto discriminatorio solicitar pruebas de embarazo o de VIH al solicitar un trabajo, así como la divulgación de esta información con fines de menoscabar a las personas, por lo que no se debe solicitar esta información para luego ocuparse como argumento para la no contratación, ascenso o despido.

2

DOCUMENTOS DE IDENTIDAD

Conocimiento sobre diversidad de documentos de identidad: Las personas migrantes y sujetas de protección, pueden llevar consigo diferentes tipos de documentación que les identifique, los cuales es muy importante que los y las empleadores conozcan, para no negar el empleo debido a ello.

3

IDENTIDAD DE GÉNERO

Respeto a la identidad de género: Si bien, las personas LGBT que acceden a empleos pueden tener regularizada o no, su condición migratoria, en la mayoría de las ocasiones, si no han hecho el cambio de identidad de género en su lugar de origen o en el lugar de destino, sus papeles pueden no coincidir con su imagen, por lo que, antes de negar el acceso al trabajo, es importante preguntar de manera respetuosa si es una persona trans.

4 ESPACIOS INCLUYENTES

Espacios incluyentes: Los baños públicos en espacios de trabajo, suelen ser un tema importante para las personas LGBT, así como para el resto del grupo de trabajo. Algunas alternativas a esto son: la inclusión de baños mixtos o bien respetar la elección de las personas LGBT para acceder a los baños que prefieran.

5 VIDA PRIVADA

Respeto de la vida privada: Es importante que las autoridades/jefes dejen manifiesta una política de respeto y aceptación de todas las personas que laboran en la empresa-institución. Así las personas LGBT sentirán con confianza de hablar de sus afectos y relaciones en público de manera libre, sin que esto represente información que las ponga en riesgo.

6 RECONOCIMIENTO FAMILIAR

Reconocimiento familiar: En la Ciudad de México el matrimonio igualitario y la posibilidad de adopción es legal, por lo que el reconocimiento de las parejas LGBT y sus familias en espacios laborales significa un reconocimiento social en las actividades de convivencia, así como la protección en términos de seguridad social de todas las familias.

7 IGUALDAD

Igualdad: Una buena práctica de los empleadores, es la equivalencia en términos de pago de salarios y responsabilidad y tareas a cargo.

8 CONTRA LA VIOLENCIA

Trabajo contra la violencia: Una política que haga explícito que la violencia contra cualquier persona no es un asunto personal sino de respuesta y ética institucional posibilitaría prevenirla, pero también fijar y difundir las sanciones en caso de que ocurran.

9 CREDIBILIDAD Y CONFIANZA

Credibilidad y confianza: es muy importante no restarle credibilidad a la denuncia, solo por provenir de una personas LGBT, evitando así la revictimización de las personas.



5

Programas de atención en la Ciudad de México



La garantía del derecho al trabajo, implica una responsabilidad compleja para el Estado, ya que sus instituciones no son las únicas encargadas en ofrecer trabajo, sino también las empresas privadas y negocios particulares. En la Ciudad de México, se realizan diversas acciones encaminadas a garantizar el trabajo, de las cuales consideramos importante que las personas migrantes LGBT, tengan presente las siguientes:



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

Seguro de Desempleo

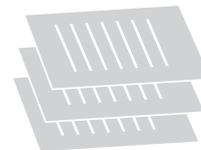
Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Por convenio¹, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo junto con la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades, abrieron este programa para el acceso al seguro a población migrante y huésped de la Ciudad a mayores de 18 años.

¹ <http://data.styfe.cdmx.gob.mx/seguroDesempleo/migrantes.php>

Requisitos:

- Ⓞ Documentos que acrediten su retorno del extranjero a la Ciudad de México, en caso de ser persona retornada (Orden de Deportación, Matrícula Consular, cualquier otro documento validado por la SEDEREC que acredite la calidad que invoca).
- Ⓞ Acta de nacimiento legible.
- Ⓞ Identificación oficial vigente con fotografía y firma, uno de los siguientes (Credencial para votar, Pasaporte, Cédula Profesional, Cartilla del Servicio Militar Nacional, Licencia para conducir, Tarjeta de Residencia Temporal o Permanente, Constancia de inscripción al padrón de huéspedes de la Ciudad de México, expedida por la SEDEREC).
- Ⓞ Clave Única de Registro de Población o Clave de 18 dígitos emitida por la SEDEREC.
- Ⓞ Comprobante de residencia en el Distrito Federal con vigencia no mayor a 3 meses a la solicitud.
- Ⓞ Documentos que acrediten la pérdida de empleo (Constancia de baja expedida por alguna institución de seguridad social -IMSS o ISSSTE-, acompañada del Reporte Informativo de Semanas Cotizadas o Expediente Electrónico Único o recibos de pago que acrediten el periodo laborado, Constancia de la última actividad laboral realizada y/o constancia que justifique la situación de desempleo, -cualquiera de las dos- debidamente validada por la SEDEREC).





Periódico Ofertas de Empleo

Servicio Nacional de Empleo de la Ciudad de México

Ofrece información sobre oportunidades de trabajo para apoyar la búsqueda de empleo. El periódico se distribuye los días 1 y 16 de cada mes en las oficinas del Servicio Nacional de Empleo de la CDMX, ubicada en la calle Xocongo 58 Colonia Tránsito, Delegación Cuauhtémoc, y en otras instituciones de la Ciudad.

Asimismo, se encuentra disponible su versión electrónica en el Portal del Empleo: www.empleo.gob.mx



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

SubPrograma de Capacitación para el Trabajo (SCAPAT)

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo
de la Ciudad de México

Apoya a las personas desempleadas o subempleadas que buscan empleo, y que requieren capacitación para desarrollar habilidades laborales para facilitar su colocación o realizar una actividad productiva por cuenta propia.



Hay que acudir a alguna de las 16 Unidades del Servicio de Empleo en las Delegaciones de la Ciudad de México y solicitar información sobre las capacitaciones.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

Subprograma de Fomento al Autoempleo (SFA)

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo
de la Ciudad de México

Se brindan apoyos para iniciar negocios propios. Los requisitos son:

- ⏻ Clave Única de Registro de Población (CURP).
- ⏻ Identificación oficial vigente.
- ⏻ Comprobante de domicilio reciente con un máximo de 3 meses de haber sido expedido. (Recibo de luz, agua, teléfono fijo o predial).
- ⏻ Comprobar residencia de, por lo menos, dos años en la localidad donde se instalará.
- ⏻ Presentar debidamente requisitado el formato del proyecto o perfil de negocio y la documentación soporte para que le soliciten a los servidores públicos en la Unidades Operativas que corresponda.
- ⏻ Aportar recursos propios para la operación correspondientes a capital fijo y de trabajo.
- ⏻ Presentar original para su cotejo y entregar copia simple legible de la inscripción en el Registro Federal de Contribuyentes cuando se trate de iniciativas en operación
- ⏻ "Carta Compromiso" donde se establecen los compromisos que deberán cumplir.



Es necesario acudir a alguna de las 16 Unidades del Servicio de Empleo en las Delegaciones de la Ciudad de México.



CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

Feria de Empleo para la población LGBT

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo
de la Ciudad de México

Las ferias de empleo son acciones coordinadas por el Sistema Nacional del Empleo, que buscan poner al alcance de las personas las vacantes laborales en oferta. Periódicamente se realizan ferias específicas para población LGBT, teniendo en cuenta que son un grupo en desventaja social y económica.

Es posible conocer las fechas de estas ferias en la página web: <http://ferias.empleo.gob.mx/>



**6**

Marco normativo de protección



El derecho al trabajo de las personas LGBT migrantes y sujetas de protección, está garantizado en distintos niveles (internacional, nacional y local) y si bien, no siempre los encontramos de manera explícita, se hace referencia a esta población, cuando se señala que el acceso debe ser bajo el principio de igualdad y no discriminación, refiriéndose a todas las personas.

INTERNACIONAL

» Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 6°.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 7°.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (...)

» Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales Y Culturales “Protocolo De San Salvador”

Artículo 6°.- Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

Artículo 7°.- Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales.

» Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

Artículo 7°.- Los Estados Partes se comprometerán, de conformidad con los instrumentos internacionales sobre derechos humanos, a respetar y asegurar a todos los trabajadores migratorios y sus familiares que se hallen dentro de su territorio o sometidos a su jurisdicción los derechos previstos en la presen-



te Convención, sin distinción alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

NACIONAL

» Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

» Ley Federal del Trabajo

Artículo 56.- Las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opinio-



nes, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

» Ley sobre Refugiados, Protección complementaria y asilo político

Artículo 44.- En virtud de las condiciones que presentan los refugiados al salir de su país de origen respecto de los demás extranjeros, deberán recibir las mayores facilidades posibles para el acceso a los derechos y garantías consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los instrumentos de derechos humanos debidamente firmados y ratificados por el Estado Mexicano, de conformidad con las disposiciones aplicables, entre ellos (...) IV. Ejercer el derecho al trabajo, pudiéndose dedicar a cualquier actividad, siempre que sea lícita, sin perjuicio de las disposiciones jurídicas que resulten aplicables en la materia;

LOCAL

» Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal

Artículo 1.- Las disposiciones de la presente Ley son de orden público e interés social y tiene por objeto: (...) Promover, proteger y garantizar el cumplimien-



to de los derechos sociales universales de los habitantes del Distrito Federal en particular en materia de alimentación, salud, educación, vivienda, trabajo e infraestructura social;

» **Ley de Interculturalidad, atención a migrantes y movilidad humana en el Distrito Federal**

Artículo 13.- En el Distrito Federal las personas de distinto origen nacional, huéspedes, migrantes y sus familiares, sin menoscabo de aquellos derechos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los instrumentos internacionales aplicables, el Estatuto de Gobierno del Distrito Federal y demás ordenamientos aplicables, tienen derecho a: [...] III. Regularizar su situación migratoria y acceder a un trabajo digno que integre libertad, igualdad de trato y prestaciones, así como contar con una calidad de vida adecuada que le asegure la salud, alimentación, vestido, vivienda, asistencia médica y educación pública en sus diversas modalidades, de conformidad con la legislación aplicable;



7 En caso de discriminación o violación a derechos humanos



La cultura de la denuncia en casos de discriminación y violaciones a derechos humanos, son una herramienta fundamental para garantizar el derecho al trabajo, pero también para visibilizar las problemáticas institucionales y los retos que aún existen para el trato digno de todas las personas. Por ello, si se detectan tratos discriminatorios, negación de servicios u otras formas de violencia institucional, es importante levantar las quejas y denuncias correspondientes. En la Ciudad de México se puede acudir a las siguientes instituciones:



Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

Avenida Universidad 1449, Colonia Pueblo Axotla, Delegación Álvaro Obregón, C.P. 01030, Ciudad de México
Teléfono: 5229-5600
<http://cdhdfbeta.cd hdf.org.mx>





Consejo Para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

General Prim 10, Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc C.P. 06010, Ciudad de México.

Teléfono: 5512-8639

<http://www.copred.cdmx.gob.mx/>



Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México

Dr. Río de la Loza 68, Colonia Doctores, Delegación Cuauhtémoc C.P. 06720, Ciudad de México

Teléfono: 5134-1600

www.juntalocal.df.gob.mx/oficina.html

A nivel federal, también existen instancias en las que se pueden hacer las quejas y denuncias, sin embargo es recomendable agotar los mecanismos de denuncia locales. En este nivel se encuentran las siguientes instituciones:



Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)

<http://www.cndh.org.mx/>

Teléfono: Teléfono: 5681-8125 y 5490-7400

Lada sin costo 01800-715-2000



Consejo Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED)

<http://www.conapred.org.mx/>

Teléfono: 5262-1490 Lada sin costo 01800-543-0033



Junta Federal de Conciliación y Arbitraje

<https://www.gob.mx/jfca>

Teléfono: 5003-1000



Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas

<http://www.gob.mx/ceav>

Teléfono: 1000-2000

Atención a la ciudadanía: 01800-842-8462





8

Acciones para la garantía de acceso al trabajo



Las recomendaciones vertidas en esta Guía, buscan dar una visión general de las acciones y programas que consideramos primordiales para el pleno ejercicio de este derecho para las personas migrantes LGBT. En ese sentido, consideramos necesario la profundización institucional de sus medidas.

Impulsar acuerdos entre gobierno y empresas, encaminados a la inclusión laboral de personas migrantes y sujetas de protección internacional de la población LGBT, así como de otros grupos.

Difundir sobre los programas sociales y acciones encaminadas a la promoción y garantía del trabajo en la Ciudad de México.

Promover el conocimiento sobre los diferentes documentos de identidad que portan las personas migrantes LGBT, para su fácil empleamiento en instancias públicas y privadas.

Reconocer y apoyar las buenas prácticas al interior de empresas con políticas de inclusión social.

Impulsar la vigilancia de políticas de seguridad social que contemplen la diversidad de familias y parejas.

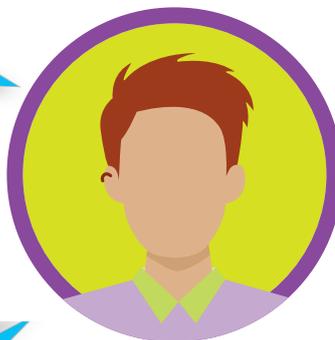
Promover campañas sobre no discriminación en espacios laborales, así como derechos laborales de personas migrantes y sujetas de protección internacional.

Dar seguimiento puntual de la reinserción laboral de personas refugiadas LGBT que residen en la Ciudad.

Identificar formas de protección a las personas trabajadoras sexuales en particular de agresiones físicas, hostigamiento y violencia sexual.

Promover el trabajo interinstitucional para el pleno seguimiento del Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México, desde una visión interseccional, que permita cumplir las metas y estrategias, considerando a los distintos grupos de población.

La inclusión de categorías como lugar de origen, orientación sexual e identidad género, en el registro de los padrones de beneficiarios de los programas y servicios que ofrece la Ciudad de México, para tener conocimiento de las personas que acceden y en caso de no hacerlo, promover los servicios, con un énfasis en estas poblaciones.







CDMX
CIUDAD DE MÉXICO



SECRETARÍA
DE DESARROLLO RURAL
Y EQUIDAD PARA
LAS COMUNIDADES



*Este material se realizó con recursos públicos de la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades

*Este programa es público, no es patrocinado ni promovido por partido político alguno y sus recursos provienen de los impuestos que pagan todos los contribuyentes. Está prohibido el uso de este programa con fines políticos, electorales, de lucro y otros a los establecidos, Quien haga uso indebido de los recursos en el Distrito Federal, será sancionado de acuerdo a la ley aplicable y ante la autoridad competente.



Fundación Arcoiris
Por la inclusión y la sostenibilidad