

DERECHOS HUMANOS Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL TRABAJO EN MÉXICO: ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

HUMAN RIGHTS AND GENDER VIOLENCE IN THE
WORKPLACE IN MEXICO: A NORMATIVE AND
JURISPRUDENTIAL ANALYSIS

VERÓNICA ASCENCIÓN CUEVAS PÉREZ*
MARLENE DEL TORO GRANADOS**

RESUMEN

El presente artículo analiza la violencia de género en los entornos laborales mexicanos como problemática estructural de derechos humanos. En coherencia con lo anterior, se justifica el estudio por la persistencia de discriminación, hostigamiento y acoso sexual en el trabajo, los cuales afectan la dignidad y la igualdad de las mujeres. El objetivo central es examinar bajo esta lógica la relación entre dichas violencias laborales y el marco jurídico-laboral y de derechos humanos, identificando lagunas jurídicas y retos de tipo institucional. La metodología usada responde a una estrategia cualitativa, mediante una técnica de análisis documental y normativo-hermenéutico, apoyada en fuentes estadísticas oficiales, complementada con doctrina y jurisprudencia aplicable al caso. Cabe destacar que los hallazgos revelan tensiones entre el derecho al trabajo decente y la realidad cotidiana de las trabajadoras, evidenciando la necesidad de fortalecer las garantías jurídicas e institucionales para prevenir y gradualmente erradicar la violencia de género en el trabajo. Las conclusiones

* Doctora en Filosofía con Orientación en Ciencias Políticas, adscrita a la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Líneas de Investigación: Género, Derechos Humanos y Grupos Vulnerables. Gobernanza y Seguridad Pública. veronica.cuevaspr@uanl.edu.mx

** Doctora en Filosofía con Orientación en Ciencias Políticas, adscrita a la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Líneas de Investigación: Migración, Derechos Humanos y Gobernanza. marlene.dtg02@gmail.com

señalan reformas y acciones perentorias para alinear las obligaciones internacionales y nacionales con la efectiva protección de las mujeres en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Acoso sexual laboral; derechos humanos; discriminación laboral; violencia de género.

ABSTRACT

This article analyzes gender-based violence in Mexican work environments as a structural human rights problem. In line with the foregoing, the study is justified by the persistence of discrimination, harassment, and sexual harassment at work, which undermine women's dignity and equality. The central objective is to examine, under this framework, the relationship between such workplace violence and the labor-law and human-rights framework, identifying legal gaps and institutional challenges. The methodology follows a qualitative strategy, using documentary and normative-hermeneutic analysis, supported by official statistical sources and complemented by relevant doctrine and case law. Notably, the findings reveal tensions between the right to decent work and the everyday reality of women workers, underscoring the need to strengthen legal and institutional guarantees to prevent and progressively eradicate gender-based violence at work. The conclusions point to urgent reforms and actions to align international and national obligations with the effective protection of women in the labor sphere.

KEYWORDS: Workplace sexual harassment; human rights; labor discrimination; gender-based violence.

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género en los entornos laborales se ha posicionado como un obstáculo crítico para el ejercicio pleno de los derechos humanos laborales en México. Es menester destacar que esta problemática trasciende casos aislados

para manifestarse como un fenómeno estructural vinculado a patrones socioculturales de desigualdad. A partir de la reforma constitucional de 2011¹ en materia de derechos humanos, México ha reconocido en su orden jurídico la obligación de respetar y promover la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres (Arts. 1º y 4º CPEUM) y el derecho de toda persona a un trabajo digno. En esa línea, el trabajo digno o decente se concibe como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad del trabajador, sin discriminación por género u otras condiciones, con igualdad de oportunidades y un entorno seguro, tal cual lo establece el artículo 2º párrafo segundo de la Ley Federal del Trabajo.² No obstante, la realidad subjetiva deja entrever otro panorama y son las brechas entre el marco normativo y la experiencia cotidiana de las mujeres trabajadoras, lo que convierte la situación en una contradicción paradójica *per se*.

Por un lado, más del 45% de las mujeres mexicanas en edad de trabajar participa en la fuerza laboral, cifra aun sustancialmente menor que la de los hombres (76%).³ Muchas de estas mujeres se insertan en empleos precarios o informales (54.9% de las trabajadoras en el 1T2025),⁴ sectores en los que la vigilancia de condiciones laborales y la protección frente a abusos tienden a ser débiles. Por otro lado, incluso en empleos formales, persisten brechas salariales, los hombres perciben en promedio un

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, decreto por el que se modifican diversas disposiciones en materia de derechos humanos, publicado el 10 de junio de 2011, arts. 1 y 4.

² Ley Federal del Trabajo, *Diario Oficial de la Federación* (México), 1 de abril de 1970, última reforma publicada el 21 de febrero de 2025, arts. 1 y 2.

³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Nota técnica. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Nueva Edición (ENOEN), cuarto trimestre de 2022*, 1 de febrero de 2023, 23 p., https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notas_tecnicas_trim4_2022.pdf

⁴ México, ¿Cómo vamos?, “Al primer trimestre de 2025, baja la informalidad y la pobreza laboral llega a su nivel más bajo registrado”, 28 de mayo de 2025, México, ¿Cómo vamos?, <https://mexicocomovamos.mx/publicaciones/2025/05/baja-la-informalidad-y-la-pobreza-laboral-llega-a-su-nivel-mas-bajo-1t2025/>

ingreso 1.3 veces superior al de las mujeres,⁵ reflejo de discriminación estructural. Estas desigualdades económicas y de poder crean un caldo de cultivo propicio para diversas modalidades de violencia de género, que van desde la discriminación en el acceso, remuneración y ascenso en el empleo, hasta el hostigamiento y acoso sexual que vulneran la integridad y la dignidad de las trabajadoras.

La pregunta central que guía esta investigación es: ¿En qué medida el marco jurídico laboral y de derechos humanos en México responde eficazmente a la violencia de género en los entornos laborales, y cuáles son los vacíos y retos pendientes para garantizar el trabajo decente y libre de violencias para las mujeres? Retomando lo anterior, se plantea como objetivo general analizar críticamente la violencia de género en el ámbito laboral mexicano y su relación con los derechos humanos laborales, examinando la incidencia de las relaciones de poder y la subordinación en la reproducción de estas violencias, así como evaluando la suficiencia de los marcos normativos y los mecanismos institucionales de protección. De manera específica, se busca: a) identificar las tipologías y prevalencia de la violencia laboral de género apoyándose en datos empíricos recientes de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) y en función de estas examinar el marco jurídico nacional e internacional aplicable –incluyendo obligaciones derivadas de la Constitución, la Ley Federal del Trabajo, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) y tratados internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los Convenios de la Or-

⁵ Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), “Pobreza laboral al primer trimestre de 2024”, actualizado 30 de mayo de 2025, https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Pobreza_laboral_1erTrim2024.aspx.

ganización Internacional del Trabajo (OIT) —especialmente los Convenios números 100 sobre igualdad de remuneración, 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación y 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares— y la Convención de Belém do Pará, para evaluar su adecuación y eficacia; c) detectar lagunas legales, deficiencias institucionales y prácticas judiciales que dificultan la erradicación de la violencia de género en el trabajo; y d) proponer reflexiones críticas sobre cómo armonizar las políticas públicas laborales con los estándares de derechos humanos, bajo una perspectiva de género.

En cuanto a la metodología, a como se colige de lo anterior, el estudio adopta un enfoque cualitativo y jurídico-crítico. Se realiza un análisis documental y normativo-hermenéutico de la legislación nacional vigente, incluyendo la Constitución Política, la Ley Federal del Trabajo y leyes especiales, así como de instrumentos internacionales de derechos humanos y laborales ratificados por México. Asimismo, se incorpora una revisión bibliográfica de doctrina especializada y jurisprudencia tanto nacional (criterios del Poder Judicial de la Federación) como internacional (precedentes del Sistema Interamericano de Derechos Humanos), con énfasis en aquellas resoluciones que abordan la igualdad de género, la no discriminación y el acoso u hostigamiento en el ámbito laboral. Complementariamente, se revisan datos duros de estadísticas para dimensionar empíricamente el problema como la proporcionada por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) para datos de prevalencia de violencias contra las mujeres en el trabajo; la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para características de la inserción laboral femenina (tasa de participación, informalidad, etc.); y los informes del CONEVAL sobre pobreza laboral y brechas de ingresos por sexo, que brindan contexto sobre las condiciones de vulnerabilidad económica de las trabajadoras.

Esta triangulación metodológica busca en coherencia con lo anterior articular el análisis jurídico con la realidad fáctica, visi-

bilizando las tensiones entre las normas y su aplicación efectiva para proponer soluciones a esta dicotomía jurídica. Dentro de los criterios éticos de este estudio, son importantes señalar sus límites, pues si bien se abordan diversas aristas de la violencia de género laboral, la amplitud del tema es tal que algunos subtemas podrían requerir mayor profundización (por ejemplo, violencia contra trabajadoras del hogar, trabajadoras agrícolas o de la economía informal, que escapan en parte al presente análisis centrado en el marco general). No obstante, en esta misma línea, el estudio se circunscribe principalmente al contexto mexicano contemporáneo y procurando evitar extrapolaciones no sustentadas en evidencia.

En cuanto a la justificación de esta investigación reside en la urgente necesidad de un diálogo informado entre derechos humanos y trabajo decente, pues la violencia de género en los entornos laborales contradice frontalmente los compromisos internacionales y constitucionales de México en materia de igualdad, no discriminación y derecho al trabajo. A la luz de lo expuesto, resulta imperativo analizar críticamente el fenómeno para fundamentar propuestas de mejora normativa e institucional. En este sentido, se desarrolla el marco conceptual que clarifica las definiciones operativas de discriminación, hostigamiento y acoso sexual laboral, seguido del examen del marco normativo vigente. Posteriormente, se presentan los hallazgos empíricos sobre la prevalencia de la violencia laboral de género y se discuten los principales desafíos para la garantía de los derechos humanos laborales de las mujeres en México, concluyendo con reflexiones y recomendaciones finales.

2. MARCO CONCEPTUAL

El abordaje de la violencia de género en el entorno laboral exige, en esa línea, delimitar conceptualmente los fenómenos involucrados, discriminación laboral por razón de género, hostigamiento sexual y acoso sexual, así como entender cómo dichas conductas constituyen violaciones a derechos humanos funda-

mentales. Todos estos conceptos se inscriben en la noción más amplia de violencia de género, entendida como toda acción u omisión basada en el género que cause daño o sufrimiento a las mujeres y que se sustenta en relaciones desiguales de poder entre los géneros.⁶ En el contexto laboral, esta violencia adopta formas específicas que han sido reconocidas tanto por la doctrina como por la ley.

Cabe destacar que la legislación mexicana ha armonizado en gran medida las definiciones de hostigamiento y acoso sexual con los estándares internacionales.⁷ El Artículo 3º Bis de la Ley Federal del Trabajo (LFT) define el *hostigamiento sexual* como⁸ “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”, mientras que el *acoso sexual* se concibe como “una forma de violencia 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”. Estas definiciones, incorporadas tras la reforma de 2012, son prácticamente idénticas a las provistas por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV),⁹ lo cual refleja un consenso normativo, tanto en el ámbito laboral como en el contexto general de la violencia de género, el factor determinante y los verbos rectores de la conducta es la asimetría de poder.

⁶ López Mejía, Dave Alexander, “Violencia política”, en *Introducción a la ciencia política* (México: Ediciones De Laurel, 2025), 130–150.

⁷ Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), Reporte de Monitoreo Legislativo: Igualdad, no discriminación y no violencia, Estado de México 2022, Serie RML 11 (México: CNDH, 2022), https://igualdaddegenero.cndh.org.mx/doc/RML/11_RML_EDO_MEX_22.pdf.

⁸ Ley Federal del Trabajo, DOF, art. 3.

⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación, 1 de agosto de 2007, última reforma publicada el 16 de diciembre de 2024, art. 13, <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>.

En el hostigamiento sexual laboral, esa asimetría deriva de una relación jerárquica (por ejemplo, superior-subordinada), manifestándose típicamente en “proposiciones” o exigencias sexuales bajo amenaza o promesa (lo que en doctrina se conoce como *chantaje sexual o quid pro quo*). Por su parte, el acoso sexual laboral puede ocurrir entre homólogos jerárquicos o incluso por parte de terceros sin relación de superioridad (compañeros de trabajo del mismo nivel, clientes, proveedores, etc.), y suele traducirse en conductas de naturaleza sexual no deseadas que crean un ambiente hostil o lo que corresponde al llamado *acoso ambiental*.

Es importante resaltar que el marco jurídico mexicano reconoce también una categoría más amplia de *violencia laboral de género*, que abarca no solo el hostigamiento y acoso sexual, sino diversas formas de abuso que afectan a las mujeres en el trabajo. La LGAMVLV, en su Artículo 10, define la *violencia laboral* como la ejercida por personas con vínculo laboral o análogo, consistente en un acto u omisión de abuso de poder que perjudica la autoestima, la salud, la integridad, la libertad y la seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

En coherencia con lo anterior, esta definición integral engloba tanto las agresiones directas de índole sexual como formas de discriminación y maltrato psicológico o económico en el espacio de trabajo. De hecho, el Artículo 11 de la LGAMVLV enumera ejemplos concretos de violencia laboral contra las mujeres que van desde la negativa ilegal a contratarlas o respetar su permanencia, la descalificación de su desempeño, amenazas e intimidaciones, la explotación, obstáculos para ejercer derechos como la lactancia, y en general cualquier tipo de discriminación por condición de género.

Bajo esta lógica, en cuanto a concepto se refiere, la violencia de género en el trabajo es multidimensional, ya que puede manifestarse en prácticas discriminatorias estructurales (por ejemplo, pagar menos salario a una mujer que a un hombre por el mismo puesto, o negarle ascensos por prejuicios sexistas) y en conductas de acoso u hostigamiento de carácter sexual o psicológico.

Todas ellas comparten el común denominador de sustentarse en estereotipos de género y en la posición de desventaja histórica de las mujeres en el mercado laboral.

Desde la óptica de los derechos humanos, la violencia de género laboral constituye una violación a diversos derechos reconocidos en instrumentos tanto nacionales como internacionales. A la luz de lo expuesto por la doctrina internacional (por ejemplo, la Recomendación General 19 de la CEDAW), el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo no solo menoscaban la dignidad y la integridad física y mental de las mujeres, sino que además son formas de discriminación por razón de sexo que comprometen la igualdad de oportunidades en el empleo.¹⁰

La CEDAW ha establecido que la igualdad en el ámbito laboral se ve gravemente afectada cuando las mujeres son objeto de violencia basada en su género, incluyendo expresamente el hostigamiento sexual como un ejemplo de tal violencia.¹¹ En consecuencia, se entiende que un entorno laboral libre de violencia es un requisito para el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los últimos años, ha desarrollado una noción amplia de *violencia y acoso en el mundo del trabajo*, reconociendo que dichos comportamientos constituyen una amenaza a la igualdad y a la salud y seguridad de los trabajadores.

Por su parte, el Convenio 190 de la OIT (2019)¹² –primer tratado internacional específico sobre violencia y acoso laboral– define la violencia y el acoso como comportamientos, prácticas o amenazas "que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles

¹⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación General núm. 19: La violencia contra la mujer*, 11.º período de sesiones, 1992, párr. 6–18, Naciones Unidas, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/general-recommendation-no-19-violence-against-women>.

¹¹ CEDAW, *Recomendación General núm. 19*, párr. 17.

¹² Organización Internacional del Trabajo (OIT), "México ratifica el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (núm. 190)", 6 de julio de 2022, <https://www.ilo.org/es/resource/news/mexico-ratifica-el-convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso>.

de causar daño físico, psicológico, sexual o económico" e incluye explícitamente la violencia por razón de género en el trabajo. Este instrumento, junto con su Recomendación 206, subraya que el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso es parte integral del concepto de trabajo decente.

Por otro lado, también es útil introducir el concepto de *mobbing* o acoso laboral psicológico, que si bien no siempre tiene una connotación de género, puede entrelazarse con la discriminación sexista. El *mobbing* se refiere al hostigamiento laboral sistemático —generalmente de tipo psicológico— ejercido contra una persona por compañeros o superiores, con el propósito de intimidarla, desacreditarla o excluirla.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha reconocido el *mobbing*¹³ como una conducta ilícita que lesiona derechos fundamentales del trabajador, definiéndolo como “una forma de violencia laboral consistente en actos de intimidación, humillación o perturbación repetidos que pueden ocurrir horizontalmente (entre colegas) o verticalmente (de superiores a subordinados, o viceversa)”. Si bien el *mobbing* no es intrínsecamente una violencia de género, en muchos casos las mujeres pueden ser blanco de acoso laboral reiterado precisamente por estereotipos o prejuicios de género (por ejemplo, cuestionamientos sistemáticos a su capacidad profesional por el hecho de ser mujeres, aislamiento intencional en el lugar de trabajo, etc.).

En esta misma línea, conviene señalar que las fronteras entre discriminación, acoso psicológico y acoso sexual pueden difuminarse hasta converger en un ambiente naturalizado dentro de una estructura patriarcal, pues una trabajadora puede experimentar un entorno hostil donde confluyen comentarios denigrantes (discriminación), cargas de trabajo inequitativas o maltrato (*mobbing*) y acercamientos sexuales no deseados (acoso sexual).

¹³ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), Tesis Aislada 2a./J. 2006870, Décima Época, segunda sala, jurisprudencia, registro 2006870, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>.

Todas estas expresiones forman parte del continuum de violencia de género que puede sufrir una mujer en su vida laboral.

De forma puntual, es preciso enmarcar conceptualmente la conexión entre la violencia de género y los derechos laborales, dentro de un espacio de derechos humanos. Los principales derechos en tensión incluyen, el derecho al trabajo en sí (entendido no solo como el derecho a tener un empleo, sino a conservarlo sin verse obligada a renunciar por un entorno violento), el derecho a la igualdad y no discriminación (consagrado en instrumentos como la CPEUM, la CEDAW y el Convenio OIT 111 sobre no discriminación en el empleo), el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (que abarca el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, incluyendo protección frente a la violencia, según la interpretación evolutiva de estándares internacionales), y el derecho a la dignidad humana en el trabajo (implícito en el concepto de trabajo decente y explícito en preceptos constitucionales y tratados). También se relaciona con el derecho de acceso a la justicia y a la tutela efectiva de derechos, las víctimas de violencia laboral deben poder denunciar y obtener reparación, lo que implica que el sistema de justicia laboral y los organismos competentes funcionen con perspectiva de género, sin revictimizaciones ni obstáculos indebidos. Estos elementos conceptuales serán retomando lo anterior a lo largo del análisis para evaluar críticamente cómo el marco normativo responde (o no) a las diversas dimensiones de la violencia de género en el ámbito laboral.

3. MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL Y NACIONAL

El combate a la violencia de género en el mundo del trabajo se sustenta en un entramado normativo múltiple que abarca obligaciones internacionales, estándares regionales interamericanos y disposiciones del derecho interno mexicano.¹⁴ Es menester des-

¹⁴ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Derechos de las mujeres: guía breve de interpretación y aplicación en el sistema de justicia*, noviembre de 2021, <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/biblioteca/archivos/2021-11/Derechos-de-las-mujeres.pdf>.

tacar que México ha ratificado instrumentos internacionales que reconocen los derechos de las mujeres trabajadoras y prohíben la discriminación y la violencia en el ámbito laboral. A la luz de lo expuesto, en esta sección se examinan, por un lado, los estándares internacionales universales (ONU y OIT) y regionales (Sistema Interamericano) aplicables, y por otro lado el marco jurídico nacional, incluyendo la Constitución, la legislación laboral y otras leyes relevantes, para evidenciar los avances y también los pendientes normativos en la materia.

3.1. ESTÁNDARES INTERNACIONALES (ONU Y OIT)

En el plano universal, México es Estado Parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) desde 1981. La CEDAW obliga a adoptar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer “en la vida política, social, económica y cultural”, lo cual abarca la esfera del empleo (art. 11). Si bien la convención no mencionaba expresamente el acoso sexual laboral en su texto original, su Comité ha interpretado que la violencia de género es una forma de discriminación. La Recomendación General N° 19 de la CEDAW (1992) afirmó taxativamente que el hostigamiento sexual en el trabajo es una práctica discriminatoria que menoscaba la igualdad de oportunidades y condiciones para la mujer.¹⁵ Este estándar exige a los Estados establecer procedimientos eficaces de denuncia y reparación para casos de acoso, sancionar a los responsables y promover entornos laborales libres de violencia. Posteriormente, la Recomendación General N° 35 (2017) reforzó estos mandatos, vinculándolos con la debida diligencia estatal para prevenir, investigar, sancionar y reparar la violencia de género.

En materia de derechos laborales generales, México también ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), cuyo art. 6 consagra el derecho al trabajo y cuyo art. 7 protege el derecho a condiciones de traba-

¹⁵ CEDAW, *Recomendación General núm. 19*, párr. 17.

jo equitativas y satisfactorias, incluyendo la seguridad y la igualdad de trato. El Comité DESC de la ONU, en su Observación General N° 18 (2005) sobre el derecho al trabajo, ha subrayado que la no discriminación es un principio transversal en el goce de este derecho, y que los Estados deben garantizar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en el acceso, la remuneración y la permanencia en el empleo.¹⁶ Esto implica, en coherencia con lo anterior, una obligación de proteger a las mujeres frente a prácticas discriminatorias y acosos que pudieran expulsarlas del mercado laboral o restringir sus oportunidades.

Por su parte, en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México ha asumido compromisos importantes al ratificar varios convenios como el Convenio 100 (igualdad de remuneración, 1951) y el Convenio 111 (no discriminación en empleo y ocupación, 1958) imponen la igualdad de trato entre géneros en materia salarial y prohibición de discriminación por sexo, respectivamente, sentando bases para combatir brechas y trato desigual que a menudo subyacen a la violencia laboral de género.

Asimismo, México ratificó el Convenio 156 (1981) sobre trabajadores con responsabilidades familiares, que, si bien tiene un alcance específico, guarda relación con la problemática de género al buscar que las mujeres (tradicionalmente cargadas con la mayor parte de las responsabilidades de cuidado) no sean discriminadas en el empleo por dicha causa. Un desarrollo reciente importante es la ratificación por México del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Depositar el instrumento de ratificación en 2022 hizo a México el 19° país del mundo y 7° de América Latina en ratificarlo.¹⁷

¹⁶ Ministerio Público Fiscal de la Nación (Argentina), *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Un enfoque desde los derechos humanos* (Buenos Aires: Ministerio Público Fiscal, 2018), <https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2018/03/DDHH-cuadernillo-6-Los-DESC.pdf>.

¹⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), “México ratifica el Convenio sobre la Violencia y el Acoso (núm. 190)”. 6 de julio de 2022. <https://www.ilo.org/es/resource/news/mexico-ratifica-el-convenio-sobre-la-violencia-y-el-acoso>.

Este convenio, vigente internacionalmente desde 2021 y para México a partir de 2023, reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluida la violencia por razón de género. La Recomendación 206 de la OIT complementa al convenio proporcionando directrices detalladas, pues pide a los Estados adoptar definiciones amplias de violencia y acoso que cubran comportamientos físicos, verbales, psicológicos, sexuales o económicos; proteger a todas las personas en el mundo del trabajo, incluidas trabajadoras en sectores informales, pasantes, voluntarias y personas en formación; y abordar la violencia doméstica cuando pueda tener repercusiones en el ámbito laboral.

En esa línea, la ratificación del Convenio 190 por México supone el compromiso de adecuar la legislación y políticas nacionales a estos estándares. De hecho, representantes del Estado mexicano reconocieron en Ginebra que la violencia y acoso laborales afectan la integridad física y mental de las personas, deterioran el ambiente de trabajo y tienen consecuencias serias, reiterando que su erradicación es condición para el trabajo decente.¹⁸ En coherencia con lo anterior, el Convenio 190 junto con otros convenios de la OIT refuerzan la noción de que la violencia de género laboral no es un asunto privado ni trivial, sino un problema de derechos humanos laborales que exige acción pública.

3.2. ESTÁNDARES INTERAMERICANOS

Dentro del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, México ha suscrito instrumentos pertinentes como la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), cuyo artículo 1 impone la obligación general de respetar y garantizar los derechos sin discriminación, y cuyo artículo 24 consagra la igualdad ante la ley. Aunque la CADH no aborda explícitamente la situación laboral, su aplicación en casos de violencia contra la mujer ha sido desarrollada a través de la jurisprudencia de la Corte Interamericana.

¹⁸ Ibidem

Especial mención merece la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994), conocida como Convención de Belém do Pará, de la cual México es parte. Este tratado define la *violencia contra la mujer*¹⁹ como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”. Si bien se asocia frecuentemente al contexto doméstico, su alcance abarca todas las esferas, incluyendo la comunitaria y, por ende, las relaciones laborales.

Bajo esta lógica, Belém do Pará obliga a los Estados a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia de género dondequiera que ocurra, lo que comprende la responsabilidad de garantizar a las mujeres un entorno laboral libre de violencia. La propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido precedentes relevantes en casos contenciosos contra México, que, si bien no versaron específicamente sobre acoso laboral, sí fijaron estándares sobre la responsabilidad estatal frente a la violencia de género estructural.

Por ejemplo, en el caso *Campo Algodonero vs. México* (Corte IDH, 2009) –relativo al asesinato de mujeres jóvenes en Ciudad Juárez²⁰– la Corte analizó el contexto de discriminación y violencia sistémica contra las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora, determinando que la falta de prevención y respuesta estatal ante ese contexto constituía una violación a los derechos consagrados en la CADH, en relación con las obligaciones de Belém do Pará. La sentencia reconoció cómo las condiciones laborales precarias y la tolerancia social a la violencia de género

¹⁹ Organización de los Estados Americanos (OEA), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (“Convención de Belém do Pará”), adoptada en Belém do Pará, Brasil, 9 de junio de 1994, art. 1, <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp>.

²⁰ Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México, Sentencia de 16 de noviembre de 2009 (Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas)*, Serie C No. 205. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_205_esp.pdf.

creaban un entorno peligroso para las mujeres, generando deberes especiales de protección para el Estado.

Asimismo, casos como *Atenco vs. México* (Corte IDH, 2018) –sobre violencia sexual cometida por fuerzas de seguridad contra mujeres detenidas, varias de ellas en contexto de protestas laborales²¹– recalcaron la prohibición absoluta de la violencia sexual y la necesidad de erradicar estereotipos de género en las investigaciones judiciales. En síntesis, el derecho interamericano refuerza la idea de que las violencias contra la mujer, incluso en ámbitos laborales, suponen violaciones a sus derechos a la integridad, la libertad personal, la dignidad, la igualdad y el acceso a la justicia, y que los Estados deben articular marcos normativos e institucionales eficaces para su protección.

3.3. MARCO JURÍDICO NACIONAL

En el orden interno mexicano, el bloque de constitucionalidad y las leyes secundarias ofrecen una base jurídica para enfrentar la violencia de género en el trabajo, aunque con áreas que demandan fortalecimiento. En la cúspide se encuentra la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).²² El artículo 1º constitucional prohíbe toda discriminación motivada, entre otros criterios, por el género, y establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los tratados internacionales. Esta cláusula, surgida de la reforma de 2011, incorpora de manera transversal los estándares antes mencionados (CEDAW, CADH, etc.) en el derecho interno, llamado posteriormente el bloque de cons-

²¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México*, Sentencia de 28 de noviembre de 2018 (*Excepción preliminar, fondo, reparaciones y costas*), Serie C No. 371, https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_371_esp.pdf.

²² López Mejía, Dave Alexander, “Prevención del delito y derechos humanos: Gobernanza para la seguridad pública en México”, *Estudios de la Seguridad Ciudadana* 11, no. 8 (2025): 25–29.

titucional de los derechos humanos según la contradicción de tesis 293/2011.²³

Por su parte, el artículo 4º consagra la igualdad entre el hombre y la mujer, principio rector que debe permear la legislación y políticas públicas, incluido el ámbito laboral. En cuanto al derecho al trabajo, el artículo 5º garantiza la libertad de dedicarse a la profesión u oficio lícito de su elección, y el artículo 123 establece las bases del trabajo digno y socialmente útil, previendo que deberá haber condiciones justas y la protección necesaria para la maternidad. Si bien la Constitución no alude expresamente al acoso u hostigamiento sexual, sí sienta la obligación del Estado de proveer protección a la trabajadora madre (prohibiendo despidos por embarazo, por ejemplo) y de asegurar un salario igual por trabajo igual, lo cual se vincula indirectamente con la prevención de la discriminación y violencia económica de género.

En desarrollo de los mandatos constitucionales, la principal legislación es la Ley Federal del Trabajo (LFT).²⁴ Tras las reformas de 2012 y 2019, la LFT incorporó explícitamente las categorías de hostigamiento y acoso sexual, las prohibió y estableció consecuencias legales. Ya mencionamos cómo el art. 3º Bis LFT define ambos conceptos en términos equivalentes a la LGA-MVLV. Además, la LFT consagra en su artículo 2º el concepto de *trabajo digno o decente*, indicando que en todo trabajo debe respetarse la dignidad del trabajador y garantizarse la igualdad sustantiva, entendida esta como la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral. Esta disposición enlaza con la noción de que un centro de trabajo en el que ocurren impunemente actos de acoso, hostigamiento o discriminación dista de ser un lugar de trabajo digno.

²³ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Contradicción de Tesis 293/2011*, Pleno, Min. Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, decisión del 3 de septiembre de 2013, México, <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/sentencia/2020-12/CT%20293-2011.pdf>.

²⁴ Ley Federal del Trabajo, DOF, art. 2.

En cuanto a obligaciones y prohibiciones específicas, el artículo 132 LFT²⁵ (fracción XXXI) impone a los patrones el deber de “implantar y cumplir en el centro de trabajo las medidas preventivas para evitar la violencia laboral, así como erradicar el hostigamiento y acoso sexual”, lo que los responsabiliza directamente de generar ambientes libres de violencia. Complementariamente, el artículo 133 LFT²⁶ prohíbe a los patrones o sus representantes incurrir en conductas de hostigamiento o acoso sexual (fracción XII) y “permitir o tolerar” tales actos en el centro de trabajo (fracción XIII). Esto último es sumamente relevante ya que significa que un empleador que, a sabiendas o por negligencia, no actúe frente a casos de hostigamiento entre sus empleados, estaría violando la ley laboral. En espejo, para los trabajadores, el artículo 135 LFT (fracción XI) les prohíbe realizar actos de hostigamiento o acoso sexual en el lugar de trabajo. La violación a estas normas acarrea consecuencias: el artículo 47 LFT (fracción VIII) establece que el acoso u hostigamiento sexual cometido por un trabajador es causa justificada de despido inmediato sin responsabilidad para el patrón.

Asimismo, el artículo 51 LFT (fracción II) faculta a la trabajadora a rescindir su contrato de trabajo con derecho a indemnización si el patrón, un familiar de éste, o un jefe inmediato la somete a hostigamiento o acoso sexual, o bien tolera que otra persona lo haga. Esto otorga a la víctima una vía de salida “justificada” del empleo cuando el ambiente se vuelve insostenible por violencia, aunque, en la práctica, ejercer este derecho no es sencillo (se discute más adelante). Por otro lado, en términos sancionatorios, las conductas de hostigamiento y acoso también pueden constituir faltas administrativas en materia laboral, sujetas a multas por la autoridad del trabajo (artículos 994 y 995 LFT refieren sanciones por infringir las obligaciones y prohibiciones de los patrones y trabajadores, respectivamente).

²⁵ Ibidem

²⁶ Ibidem

Junto a la LFT, destaca la legislación especializada en derechos de las mujeres. La mencionada Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV), de aplicación nacional, no solo define el hostigamiento y acoso sexual, sino que en su Título II, Capítulo II (Violencia laboral y docente) impone obligaciones a las autoridades para combatir estos flagelos. Por ejemplo, el art. 14 LGAMVLV ordena a las entidades federativas “establecer políticas públicas que garanticen el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en sus relaciones laborales” y “fortalecer el marco penal y civil para sancionar a quienes hostigan y acosan”, así como difundir que tales conductas son delitos.²⁷ El art. 15 LGAMVLV dispone que los tres niveles de gobierno deberán, *inter alia*, crear procedimientos administrativos claros en los centros laborales para sancionar el hostigamiento y acoso, proteger la identidad de las víctimas para evitar su revictimización o presión para renunciar, y proveer atención psicológica y legal gratuita a las víctimas. En esa línea, aunque la LGAMVLV es más una ley marco de políticas públicas, su existencia refuerza la obligación del Estado mexicano de articular esfuerzos coordinados contra la violencia laboral de género. Sin embargo, parte del desafío radica en la implementación efectiva de estas disposiciones a nivel de centros de trabajo públicos y privados.

En el ámbito penal, si bien este artículo se enfoca en la esfera laboral y de derechos humanos, conviene mencionar que el Código Penal Federal tipifica el *hostigamiento sexual* (art. 259 Bis) y el abuso sexual como delitos, imponiendo sanciones de multa e incluso pena corporal en ciertos supuestos agravados (por ejemplo, si el hostigador es servidor público y se aprovecha de su posición). Varios Códigos Penales estatales tipifican también el acoso sexual. No obstante, la vía penal ha demostrado limitaciones para abordar los casos de violencia laboral de género, pues muchas víctimas temen las consecuencias de denunciar pe-

²⁷ LGAMVLV, párrafo reformado DOF 20 de diciembre de 2023.

nalmente a un superior, o carecen de pruebas directas de la conducta, sumado a que el estándar penal “más allá de duda razonable” dificulta enjuiciar conductas que muchas veces ocurren sin testigos. Por ello, la protección suele centrarse en la vía laboral y administrativa, que tienen estándares probatorios diferentes y medidas como la rescisión o sanciones económicas.

También es relevante mencionar algunas iniciativas y normas complementarias, por ejemplo, existe la NOM-035-STPS-2018²⁸ sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo, emitida por la Secretaría del Trabajo. Aunque la NOM-035 no se refiere específicamente al acoso sexual, sí obliga a los empleadores a identificar y prevenir factores como la violencia laboral (entendida en forma general, incluyendo hostigamiento psicológico) y a evaluar el ambiente organizacional. Esta normativa técnica busca fomentar entornos de trabajo más saludables, y su implementación puede contribuir a detectar y mitigar situaciones de abuso o maltrato laboral (incluidos aquellos con sesgo de género).

Sumado a lo anterior, se ha impulsado la adopción voluntaria de la norma NMX-R-025-SCFI en Igualdad Laboral y No Discriminación, un certificado para centros de trabajo que cumplan buenas prácticas de igualdad de género, prevención de violencia y no discriminación. Si bien es voluntaria, numerosas dependencias públicas y algunas empresas privadas la han obtenido, incorporando protocolos de atención al hostigamiento sexual. En coherencia con lo anterior, estas herramientas reflejan el reconocimiento del problema y la voluntad de afrontarlo, aunque su eficacia depende de la seriedad con que se apliquen.

En términos puntuales, el marco normativo mexicano provee una base formal relativamente robusta: prohíbe la violencia de género laboral, la sanciona, reconoce el derecho de la víctima a

²⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación*, 23 de octubre de 2018. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018.

separarse del empleo con indemnización, y establece responsabilidades para empleadores y autoridades. México también está vinculado a obligaciones internacionales que le exigen actuar con debida diligencia para erradicar estas conductas. No obstante, como se explorará más adelante, la brecha entre la norma y la realidad persiste. La siguiente sección presentará datos empíricos recientes que ilustran la prevalencia y características de la violencia de género en los entornos laborales en México, evidenciando que, pese al andamiaje jurídico existente, las mujeres continúan enfrentando altos niveles de violencia en sus trabajos.

4. VIOLENCIA DE GÉNERO EN ENTORNOS LABORALES EN MÉXICO: PREVALENCIA Y PATRONES ESTRUCTURALES

Para dimensionar la magnitud y características de la violencia de género en los espacios de trabajo mexicanos, resulta particularmente fundamental apoyarse en la evidencia empírica disponible y en datos duros abiertos. En coherencia con lo anterior, en esta sección se analiza la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 (ENDIREH) en su componente de violencia laboral, complementada con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y evaluaciones del CONEVAL sobre las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras. Los datos revelan que la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral es un fenómeno extendido, con diversas manifestaciones (discriminación, acoso verbal, físico, sexual, etc.) y con raíces en la desigual distribución de poder y roles de género. Por un lado, las cifras confirman que una proporción significativa de mujeres ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral. Por otro lado, dichos incidentes se insertan en un contexto donde las mujeres enfrentan brechas laborales y condiciones de vulnerabilidad económica, lo cual puede agravar su exposición a abusos o su capacidad de reaccionar ante ellos.

4.1. PREVALENCIA DE LA VIOLENCIA LABORAL DE GÉNERO

De acuerdo con los resultados de la ENDIREH 2021, a nivel nacional el 27.9% de las mujeres que han participado alguna vez en el mercado laboral han experimentado al menos un incidente de violencia en su vida laboral.²⁹ Este dato implica que prácticamente 3 de cada 10 mujeres trabajadoras han sido objeto de agresiones, discriminaciones o acoso en el trabajo en algún momento de su trayectoria. Además, la encuesta encontró que tan solo en el periodo reciente (octubre 2020 a octubre 2021), un 20.8% de las mujeres trabajadoras sufrieron violencia en el trabajo. Dicho de otro modo, pese a las restricciones que impuso la pandemia durante 2020-2021, 1 de cada 5 mujeres trabajadoras vivió un evento violento en el ámbito laboral en un año, lo cual demuestra la persistencia del problema. Cabe señalar que esta prevalencia anual de 20.8% representó, según la ENDIREH, una ligera disminución respecto de 2016 (cuando fue 22.5%), pero la diferencia no deja de ser modesta. A la luz de lo expuesto, cualquier prevalencia en torno al 20% anual y cercana al 30% a lo largo de la vida laboral es alarmante, pues sugiere que millones de mujeres están siendo afectadas.

La ENDIREH permite desagregar esta violencia por tipos específicos de hechos vividos. Los datos indican que la manifestación más común es la discriminación laboral: del total de mujeres que han trabajado, 18.1% reportó haber enfrentado situaciones de discriminación en su vida laboral. Le siguen en frecuencia la violencia sexual, que fue vivida por el 14.4% de las trabajadoras a lo largo de su vida laboral, y la violencia psicológica (humillaciones, insultos, malos tratos) con un 12.2%. La violencia física en el trabajo fue referida por 1.9% de las mujeres, siendo menos común pero igualmente preocupante por su gravedad.

²⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Resultados nacionales de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021*, boletín de prensa Núm. 485/22, 30 de agosto de 2022, https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2022/endi-reh/Endireh2021_Nal.pdf.

Estas categorías no son excluyentes —una misma víctima pudo sufrir más de un tipo de agresión—, pero evidencian que los actos discriminatorios son parte integral de la violencia laboral de género. De hecho, la metodología de ENDIREH considera la discriminación como una forma de violencia (siguiendo la LGAMVLV). En esa línea, no es casualidad que la discriminación aparezca como la forma más prevalente: muchas veces se presenta de maneras “naturalizadas” en la cultura laboral, como por ejemplo asignar menores responsabilidades a la mujer por su género, excluirla de oportunidades de ascenso o capacitación, o cuestionar su compatibilidad entre la maternidad y el trabajo. Estas prácticas discriminatorias constituyen violencia en tanto degradan los derechos y la autoestima de las trabajadoras.

La ENDIREH 2021 profundiza en las situaciones concretas de discriminación laboral que sufren las mujeres, aportando datos ilustrativos. Entre quienes experimentaron discriminación en los 12 meses previos a la encuesta (2020-2021), un 10.8% señaló que *tuvo menos oportunidad que un hombre* para ascender en su trabajo; a un 9.8% le pagaron menos que a un hombre por hacer el mismo trabajo o tener el mismo puesto; y a 6.3% le *impidieron o limitaron realizar ciertas tareas o funciones con el argumento de que estaban “reservadas” para hombres*.

Además, otras formas reportadas incluyen recibir menos prestaciones que los hombres en el mismo cargo, escuchar que “las mujeres no son adecuadas o buenas” para el trabajo en cuestión, *ser limitada en su desarrollo profesional para favorecer a algún hombre*, ser obligada a presentar una prueba de embarazo como requisito de ingreso o permanencia, o haber sido despedida/no contratada por su estado civil, por tener hijos pequeños o por haberse embarazado.³⁰ Estas cifras concretas muestran cómo la desigualdad de género se traduce en acciones discriminatorias tangibles en el día a día laboral, las cuales configuran violencia económica y psicológica: por ejemplo, pagar menos a la mujer (violencia económica), negarle tareas o ascensos (violencia sim-

³⁰ INEGI, ENDIREH 2021, Resultados nacionales.

bólica/psicológica), o coaccionarla con pruebas de no embarazo (una invasión a su privacidad y autonomía reproductiva). Por un lado, estas prácticas perpetúan la segregación laboral y la brecha salarial – contraviniendo leyes como la LFT y convenios internacionales–; por otro lado, generan un ambiente hostil que facilita otras violencias más directas al normalizar la inferiorización de la mujer en el trabajo.

En cuanto a la violencia sexual en el trabajo, la ENDIREH recoge un espectro de conductas que van desde acoso verbal (comentarios sexuales, proposiciones indebidas) hasta tocamientos o agresiones físicas de índole sexual. El dato de 14.4% de prevalencia a lo largo de la vida laboral implica que millones de mexicanas han sufrido acoso sexual en sus empleos. Al focalizar solo en el periodo 2020-2021, la prevalencia de violencia sexual laboral fue del 5.2% (aproximadamente una de cada 20 trabajadoras en ese año) según ENDIREH 2021 (esta cifra puede inferirse de la gráfica de prevalencias por periodo).

Aunque en porcentaje parezca menor que la discriminación, la violencia sexual tiene un fuerte impacto traumático y tiende a ser severamente subreportada por las víctimas debido al miedo y la vergüenza. En esta línea, la ENDIREH indagó sobre las reacciones de las mujeres ante agresiones físicas o sexuales en el trabajo: solamente una fracción denunció o buscó apoyo formal. La gran mayoría no lo hizo, y las razones proporcionadas son reveladoras de la *normalización* y *obstáculos estructurales*. De los aproximadamente 5.5 millones de mujeres que no solicitaron apoyo ni denunciaron tras sufrir violencia física o sexual laboral, 31.6% expresó que no lo consideró importante o que “no le afectó”, 22.2% no denunció *por miedo a las consecuencias o amenazas*, 13.4% no lo hizo por vergüenza, 12.4% porque *no sabía cómo ni dónde denunciar*, y un 10.3% porque pensó que sería *una pérdida de tiempo* o no tenía tiempo para hacerlo.³¹ Además, un 8.7% manifestó que no confía en las autoridades.

³¹ Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP), *Violencia de género en el ámbito laboral: discriminación y hostigamiento en contra de las mujeres*, Documento de Trabajo No. 403 (Ciudad de México: Cámara de Diputados, marzo de 2023), <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/5400910c-da16-4bf6-9d6c-1a99333e81a6.pdf>.

Retomando lo anterior, estos datos son indicativos de un serio problema de subregistro ya que muchas mujeres no ven viable denunciar, sea porque minimizan la agresión (quizás como mecanismo de afrontamiento o por socialización que resta importancia al acoso), sea por temor a represalias laborales (perder el empleo, afectar su carrera) o por desconfianza en que las instituciones les brinden justicia. Esto implica que la incidencia real de acoso y violencia sexual en el trabajo podría ser aún mayor a la registrada, y que las estadísticas oficiales captan apenas la “punta del iceberg” en ausencia de un entorno que fomente la denuncia segura.

Respecto a la violencia psicológica laboral, que incluye insultos, humillaciones, hostilidad, la ENDIREH 2021 la situó en 12.2% de prevalencia a lo largo de la vida. Es probable que parte de este porcentaje se entrelaza con casos de *mobbing* o maltrato sistemático hacia trabajadoras, a veces motivado por prejuicios de género (por ejemplo, supervisores que menosprecian o aíslan a las empleadas mujeres). Si bien la encuesta no detalla exhaustivamente todas las formas de esta violencia psicológica, su incidencia es notablemente alta. El maltrato verbal y emocional en el trabajo erosiona la salud mental y la autoestima, provocando estrés crónico o depresión; y tratándose de mujeres, puede estar sazonado de sexismo (insultos basados en estereotipos, críticas a su apariencia o vida personal, etc.).

Un aspecto analizado por ENDIREH es quiénes son los principales agresores en los casos de violencia laboral. Contrario a la suposición de que siempre es el superior jerárquico, los datos sugieren que muchas agresiones provienen de pares o incluso subalternos hombres. A nivel nacional, entre las mujeres que sufrieron violencia laboral a lo largo de su vida, el 34.2% identificó a compañeros de trabajo como agresores, el 21.7% a jefes o patrones, y alrededor de 10.7% a supervisores o coordinadores.³² Asimismo, un porcentaje significativo mencionó a clientes o usuarios del servicio (en ciertos giros) como perpetradores.

Estas cifras –coincidentes con análisis cualitativos– revelan

³² Ibidem

que el acoso sexual y otras violencias pueden provenir de distintos niveles, tanto de un colega varón que hace comentarios lascivos o tocamientos (peer harassment), un superior que condiciona beneficios a favores sexuales (quid pro quo), o incluso terceros externos como clientes, usuarios, etc., que asumen comportamientos inapropiados hacia empleadas (por ejemplo, meseras, vendedoras, personal de atención al público). Bajo esta lógica, la respuesta institucional debe contemplar mecanismos para todos esos escenarios; por ejemplo, políticas para manejar quejas contra compañeros, protocolos para lidiar con clientes violentos, etc., no limitándose a la clásica relación jefe-subordinada.

Por último, los datos reflejan diferencias geográficas y demográficas, la ENDIREH 2021 muestra que la prevalencia de violencia laboral de género varía entre estados de la República, en estados como Chihuahua registraron tasas cercanas al 36-38% (las más altas del país), otros como Chiapas estuvieron en torno al 17-18% (los más bajos). Estados altamente urbanizados y con amplia participación femenina en la economía formal tienden a mostrar prevalencias más altas (posiblemente por una combinación de mayor exposición y sensibilización para reportarlo), mientras estados rurales o con menor presencia femenina en ciertos sectores formales reportan cifras más bajas que podrían indicar subregistro o patrones culturales distintos.

En todo caso, ninguna entidad federativa está exenta, incluso la cifra menor (Chiapas ~17%) significa casi 1 de cada 6 trabajadoras sufriendo violencia. En cuanto a factores demográficos, las mujeres jóvenes pueden ser más vulnerables al acoso sexual, mientras que las mayores pueden enfrentar más discriminación por edad o estado civil. Las mujeres con menores ingresos o en empleos informales enfrentan a menudo una doble desventaja como condiciones laborales precarias y escasa protección frente a abusos, lo cual las hace particularmente susceptibles y al mismo tiempo con menos recursos para denunciar.

4.2. CONDICIONES LABORALES Y VULNERABILIDAD DE LAS MUJERES

Los datos de ENOE y CONEVAL ayudan a contextualizar la violencia laboral de género en un panorama de desigualdad laboral. Como se mencionó, la tasa de participación económica femenina ha venido recuperándose tras la pandemia, situándose alrededor de 46% en 2022,³³ pero aún lejos de la masculina (76%). Esta brecha refleja que muchas mujeres no acceden al empleo remunerado debido a cargas domésticas o falta de oportunidades, y quienes lo hacen, con frecuencia entran en empleos de menor calidad. La tasa de informalidad en 2025 fue ligeramente mayor en mujeres (54.9%) que en hombres (53.9%),³⁴ lo que implica que más de la mitad de las trabajadoras carecen de protección social y de marcos formales para canalizar quejas laborales. En empleos informales (trabajo doméstico no regulado, comercios pequeños, trabajo por cuenta propia en calles o mercados), las situaciones de acoso o abuso difícilmente llegan a denunciarse formalmente, pues ni siquiera hay una contraparte empleadora definida o un mecanismo interno. A la luz de lo expuesto, la informalidad coloca a muchas mujeres en situación de indefensión, dependen de clientes o intermediarios, carecen de contrato escrito, lo que facilita que soporten maltratos por necesidad económica.

Incluso en la formalidad, se observan brechas de ingresos y posiciones, como ya fue indicado, en 2024 el ingreso laboral promedio de las mujeres ocupadas ($\approx$ \$6,296 mensuales) era apenas el 78% del de los hombres ($\approx$ \$8,029).³⁵ Este dato de CONEVAL implica que, en promedio, las mujeres ganan 75-80 pesos por cada 100 que gana un hombre. La brecha salarial de género puede ser parcialmente atribuible a segregación ocupacional (mujeres concentradas en sectores peor pagados), pero también refleja discriminación pura (diferencias salariales no justificadas

³³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), *Nota técnica. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Nueva Edición, cuarto trimestre de 2022*, 1 febrero 2023, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/enoe_n_notatecnica_trim4_2022.pdf.

³⁴ México, ¿Cómo vamos?, “*Al primer trimestre de 2025, baja la informalidad...*”.

³⁵ CONEVAL, “Pobreza laboral al primer trimestre de 2024”.

por productividad). Esta desigualdad económica tiene dos efectos, por un lado, es en sí misma una forma de violencia estructural (violencia económica) contra las mujeres; por otro lado, una mujer que percibe menores ingresos tiene menos poder de negociación y puede verse más obligada a tolerar abusos por temor a perder un empleo difícil de reemplazar. De hecho, el CONEVAL ha señalado que la pobreza laboral afecta desproporcionadamente a las mujeres: al primer trimestre de 2025, por cada 100 hombres en situación de pobreza laboral (ingreso insuficiente para la canasta básica), había 113 mujeres en esa condición.³⁶

En absolutamente todas las entidades federativas, la proporción de mujeres con ingresos laborales por debajo del umbral de pobreza es mayor que la de hombres. Esto evidencia que la precariedad laboral tiene rostro femenino. Si la mujer está en pobreza laboral (ingresos bajísimos), cualquier pérdida de empleo la coloca en riesgo severo, lo que por un lado la hace más vulnerable a aceptar condiciones indignas —incluida la violencia— y por otro lado dificulta que priorice la denuncia o el litigio, dado que su principal preocupación es llevar sustento al hogar.

Otro aspecto vinculado es la doble jornada y responsabilidades de cuidados, muchas trabajadoras mexicanas cargan con tareas domésticas y de cuidado no remuneradas. Si en sus empleos remunerados enfrentan hostigamiento o discriminación (por ejemplo, por ser madres), esto se suma a una cadena de violencias e inequidades. El Convenio 156 de la OIT y la propia LGAMVLV mencionan la obligación de no discriminar a mujeres por embarazo o responsabilidades familiares. Sin embargo, los datos de ENDIREH mostraron casos nada infrecuentes de despidos o negativas de contratación por embarazo o por tener hijos pequeños, lo cual constituye violencia laboral (y discriminación múltiple por sexo y condición de maternidad). Estas prácticas desalientan a muchas mujeres a revelar sus planes de maternidad o a exigir sus derechos (como licencias de maternidad o permisos de lactancia), por temor al despido o represalias, generando entornos de tensión y abuso velado.

³⁶ Ibidem

El panorama cuantitativo confirma que la violencia de género en entornos laborales en México no es un fenómeno aislado ni minoritario, sino que se inscribe en patrones estructurales de desigualdad. Por un lado, tenemos un andamiaje normativo que prohíbe la discriminación y la violencia; por otro lado, los hechos revelan la persistencia de brechas y abusos que denotan la insuficiencia de las medidas actuales. Los siguientes apartados discutirán cómo estas realidades tensionan los derechos humanos laborales de las mujeres y evaluarán las respuestas institucionales, identificando vacíos y retos.

5. DERECHOS HUMANOS LABORALES EN Tensión

La presencia generalizada de violencia de género en los lugares de trabajo mexicanos, descrita en la sección anterior, pone de relieve la tensión existente entre las condiciones reales de muchas trabajadoras y el pleno ejercicio de sus derechos humanos laborales. A saber:

5.1. DERECHO AL TRABAJO Y TRABAJO DECENTE

El derecho al trabajo comprende no solo la oportunidad de acceder a un empleo sino también la posibilidad de permanecer en él en condiciones dignas. La presencia de violencia de género afecta este derecho de múltiples formas. En primer lugar, las prácticas discriminatorias en el acceso al empleo (por ejemplo, no contratar a mujeres por estereotipos o exigir pruebas de embarazo) violan el derecho de la mujer a no ser excluida arbitrariamente del mercado laboral. Tal como lo define la LGAMVLV, la negativa ilegal a contratar por razones de género constituye violencia laboral. En segundo lugar, una vez empleada, si la mujer enfrenta un ambiente hostil o acoso, puede verse forzada a renunciar para escapar de la situación, o ser despedida injustamente tras resistirse a avances sexuales —supuestos que han sido reconocidos como formas de despido indirecto o constructivo. Esto implica la pérdida de su sustento económico y del ejercicio de su profesión u oficio, coartando su derecho al trabajo.

El principio de trabajo decente auspiciado por la OIT y reco-

gido en la LFT exige condiciones de respeto a la dignidad y un entorno seguro. Un lugar donde impera la violencia no puede considerarse decente, por ejemplo, una trabajadora que diariamente soporta humillaciones de su jefe está en un entorno contrario a la dignidad humana; si además su integridad física o sexual es amenazada, tampoco se garantiza su seguridad. La cita del Convenio 190 de la OIT en su preámbulo es contundente al señalar que la violencia y el acoso en el trabajo “constituyen una violación o abuso de los derechos humanos” y “son una amenaza para la igualdad de oportunidades”, y reconoce el derecho de toda persona a un medio laboral libre de tales flagelos.³⁷ A la luz de lo expuesto, cuando este derecho se transgrede, el Estado tiene la obligación de responder restaurando condiciones de decencia. Si no lo hace, la violencia laboral se traduce en violación al derecho humano al trabajo en condiciones justas y favorables (art. 7 PIDESC), derecho cuya naturaleza es *indivisible* de otros derechos civiles (como la dignidad, art. 1 CPEUM).

5.2. DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral es un pilar de los derechos humanos laborales. Cada acto de violencia de género en el trabajo es, en el fondo, una manifestación de discriminación estructural. Por ejemplo, el acoso sexual suele dirigirse mayoritariamente a mujeres precisamente por su posición de género subordinada en la jerarquía social; el agresor cosifica o subordina a la víctima porque la percibe como “inferior” o desposeída de poder. Así, el acoso refuerza la desigualdad, crea un ambiente de intimidación para todas las mujeres de un centro laboral, enviando el mensaje de que su pertenencia al espacio público productivo es condicional y puede ser cuestionada mediante la sexualización o el abuso.

³⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190) en el mundo del trabajo*, adoptado el 21 de junio de 2019, entrada en vigor 25 de junio de 2021, https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810.

Jurídicamente, la CEDAW y el Convenio 111 de la OIT obligan a eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo. México, al incorporar esos tratados vía Art. 1º constitucional, tiene el deber de garantizar la igualdad de resultados, no solo formal. Sin embargo, la persistencia de prácticas discriminatorias señaladas (menor salario, menos prestaciones, despidos por embarazo) indica que la igualdad real dista de alcanzarse. Es relevante notar que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha establecido criterios novedosos para proteger la igualdad de género en el trabajo.

La SCJN subrayó que los procesos laborales sobre acoso sexual deben juzgarse con perspectiva de género y evitar criterios estereotipados que culpabilicen a la víctima. Por ejemplo, se censuró la práctica de algunas juntas de conciliación de desestimar denuncias por cómo iba vestida la víctima o por su carácter, tachando ese *formalismo mágico* y especulaciones discriminatorias como una violación adicional a sus derechos.³⁸ Esta tesis implica que no garantizar la participación efectiva de la víctima en un juicio laboral donde se ventila acoso, o descalificar su testimonio con base en estereotipos, constituye un acto de discriminación y de violencia institucional en sí mismo. En esa línea, la igualdad y no discriminación no solo se ven afectadas por la conducta del agresor, sino también por la respuesta (o falta de respuesta) de las instituciones. Un sistema de justicia laboral que duda sistemáticamente de las denunciantes o que resta importancia al acoso perpetúa la discriminación.

5.3. DERECHO A LA DIGNIDAD, INTEGRIDAD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Todo trabajador tiene derecho a que se respete su dignidad en

³⁸ Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Acoso sexual en el ámbito laboral. Los órganos jurisdiccionales deben juzgar con perspectiva de género y evitar estereotipos que revictimicen a la denunciante*, Tesis aislada, Décima Época, Semanario Judicial de la Federación, registro digital 2006870, <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/2006870>.

el ámbito laboral. La dignidad humana, recogida implícitamente en el Art. 1º CPEUM³⁹ y explicitada como valor tutelado en el concepto de trabajo digno, es vulnerada cuando una persona es sometida a trato denigrante, humillante o degradante. El hostigamiento sexual –por ejemplo, el chantaje de “si quieres conservar el puesto, sal conmigo”– es profundamente ofensivo a la dignidad de la mujer, reduciéndola a objeto sexual y negándole reconocimiento como sujeto de méritos profesionales. De igual forma, los insultos sexistas o las burlas misóginas en un lugar de trabajo hieren la dignidad personal y crean lo que la jurisprudencia comparada ha llamado *un ambiente laboral hostil*.

La integridad personal, que abarca tanto la integridad física como la psíquica, también está en juego. El derecho a la integridad (art. 5 CADH, art. 1 CPEUM en relación con el derecho a no ser sometido a tratos inhumanos) es directamente violado si hay agresión física o abuso sexual en el trabajo. Incluso el acoso “no físico” puede causar estrés postraumático, ansiedad, depresión, alteraciones psicosomáticas; es decir, lesiona la salud mental de la víctima, componente indisociable de la integridad. Así lo reconocen instrumentos como la NOM-035, que incluyen la violencia laboral como riesgo psicosocial.

La seguridad en el trabajo normalmente se asocia a evitar accidentes o enfermedades profesionales, pero su noción moderna se extiende a proteger al trabajador de cualquier condición que ponga en peligro su bienestar. Un lugar de trabajo donde una mujer teme ser acosada en el ascensor o agredida al salir tarde no es un lugar seguro para ella. Por un lado, esto plantea que las obligaciones de seguridad e higiene en el trabajo (Art. 132, frac. XVI LFT) deben incluir la prevención de la violencia. Por otro lado, cuando el Estado inspecciona centros laborales, debería verificar no solo la maquinaria y salidas de emergencia, sino también la existencia de protocolos anti acoso y el clima organizacional,

³⁹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, *Diario Oficial de la Federación*, reforma publicada el 10 de junio de 2011, art. 1.

para cumplir a cabalidad la protección del derecho a un ambiente seguro y sano.

5.4 DERECHO DE ACCESO A LA JUSTICIA Y A LA PROTECCIÓN DE LA LEY

Cuando ocurre un acto de violencia de género en el trabajo, la víctima tiene derecho a acceder a mecanismos efectivos de denuncia, investigación y sanción. Este derecho está consagrado en diversos instrumentos (art. 17 CPEUM, art. 25 CADH, etc.) que garantizan la tutela judicial efectiva y el derecho a un recurso sencillo y rápido ante violaciones de derechos. En el contexto laboral, acceder a la justicia puede significar varias vías: la vía laboral (demandar la rescisión o despido injustificado por motivos de acoso, o que se reconozca el acoso como causa de despido del agresor), la vía penal (denunciar el delito de acoso u hostigamiento sexual), o incluso la vía administrativa o de derechos humanos (quejarse ante órganos como comisiones de derechos humanos o autoridades laborales para que tomen medidas). En la práctica, este derecho enfrenta barreras significativas. Como se vio, la mayoría de las mujeres no denuncia, y entre las que lo hacen, muchas enfrentan escepticismo o revictimización.

La SCJN reconoció en sus tesis mencionadas que las autoridades laborales incurrieran en sesgos y formalismos que constituían *violencia institucional* y obstaculizaban el acceso a la justicia de las víctimas. Es decir, la misma instancia llamada a protegerlas terminaba reproduciendo la violencia mediante prejuicios (por ejemplo, insinuar que la víctima “provocó” el acoso por su conducta). Esto vulnera el derecho a la protección igualitaria de la ley sin discriminación (art. 1.1 CADH; art. 3 CPEUM en materia de garantías de igualdad) y el derecho a ser oída con las debidas garantías.

Otro obstáculo es la lentitud y complejidad de los procesos. Hasta la reforma laboral de 2019, las Juntas de Conciliación y Arbitraje tenían expedientes de acoso que podían tardar años en resolverse, tiempo durante el cual la víctima quizás ya había perdido el empleo o se había visto marginada. La nueva justicia

laboral (con tribunales y centros de conciliación) promete mayor celeridad, pero aún es temprano para evaluar su eficacia en casos de violencia de género. No obstante, es relevante que el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (emitido por la SCJN) y la capacitación de nuevos jueces laborales incluyan sensibilización en esta materia.

6. DISCUSIÓN: VACÍOS NORMATIVOS, DEBILIDAD INSTITUCIONAL Y RETOS EN LA RESPUESTA ESTATAL

Tras examinar el marco jurídico y la realidad empírica de la violencia de género en el ámbito laboral en México, emerge un panorama de contrastes que exige un análisis crítico. En esta misma línea, la discusión se centra en identificar dónde se encuentran las principales brechas entre lo que las normas prometen y lo que efectivamente sucede, así como en señalar las causas estructurales que perpetúan esas brechas. Se abordan tres dimensiones interrelacionadas: i) vacíos normativos y lagunas en la protección legal, ii) debilidades institucionales y de política pública en la prevención y sanción de la violencia laboral de género, y iii) el subregistro y la subatención del problema, reflejo de límites culturales e institucionales que impiden una respuesta adecuada.

6.1. VACÍOS Y ÁREAS GRISES EN EL MARCO NORMATIVO

Si bien México cuenta con un repertorio normativo considerable, hay aspectos que podrían requerir refinamiento o desarrollo para brindar una protección más integral. Un primer vacío relativo era la falta de un instrumento específico contra la violencia laboral. En 2019, la adopción del Convenio 190 de la OIT vino a llenar en el plano internacional esa laguna, pero su efectiva implementación nacional aún está en proceso. México deberá ajustar su legislación para cumplir con el convenio; por ejemplo, revisando definiciones legales (la LFT ya define acoso y hostigamiento, pero podría necesitar agregar una definición de “violencia y acoso” más amplia como la del C190, que incluya violencia de terceros, violencia digital, etc.) y estableciendo mecanismos de vigilancia especializados.

A la luz de lo expuesto, uno de los retos normativos será cubrir a las trabajadoras actualmente desprotegidas: el Convenio 190 exige proteger a “todas las personas en el mundo del trabajo”, lo que abarca a las empleadas domésticas, trabajadoras informales, aprendices y otras no cubiertas plenamente por la LFT. Actualmente, una empleada del hogar que sufre acoso de su empleador particular tiene caminos legales poco claros: puede denunciar penalmente por hostigamiento, pero en lo laboral, hasta 2022 su relación ni siquiera estaba plenamente integrada a la LFT (fue a finales de 2022 que se implementó su afiliación obligatoria al IMSS, por ejemplo). Es necesario normar procedimientos accesibles para sectores tradicionalmente invisibilizados en la justicia laboral.

Otro posible vacío es la falta de claridad sobre la responsabilidad de los empleadores en casos de acoso entre trabajadores o por parte de terceros. Aunque el art. 133 LFT prohíbe tolerar el acoso, no hay en la ley un desarrollo sobre cuál es la consecuencia si un empleador incumple ese deber. En la práctica, las víctimas han tenido que demandar indirectamente la responsabilidad del patrón a través del despido constructivo (argumentando que la inacción patronal equivalió a un despido injustificado). Sería deseable contemplar explícitamente en la ley la figura del *hostigamiento laboral como causa de rescisión* a instancia de la trabajadora, y quizás prever indemnizaciones adicionales a su favor si prueba que el empleador fue omiso ante su queja. De igual modo, la legislación podría imponer la obligatoriedad de contar con protocolos internos en centros de trabajo medianos y grandes, para prevenir y atender casos, siguiendo lo que ya es obligatorio en instituciones públicas federales. Actualmente, muchas empresas adoptan protocolos voluntariamente (sobre todo multinacionales o empresas certificadas en igualdad), pero no es un mandato general salvo que estén en el supuesto de la NOM-035 (que exige identificar violencia pero no necesariamente tener un protocolo formal anti acoso).

En el ámbito penal y administrativo se observan también lagunas. Por ejemplo, el delito de hostigamiento sexual (259 Bis

CPF) se sanciona solo con multa—salvo que el hostigador sea servidor público, en cuyo caso se agrega destitución— y requiere que la víctima “rechace” las conductas para configurarse. Muchos lo consideran un delito de bagatela, pues su castigo es menor que el de, digamos, un robo sin violencia. Esto envía un mensaje de que el acoso sexual es menos grave, lo cual no concuerda con su impacto real. Asimismo, no todas las entidades tipifican el acoso sexual sin subordinación; algunas solo contemplan hostigamiento (subordinación) y dejan un vacío para casos horizontales o de terceros (cliente a empleada, por ejemplo). En coherencia con lo anterior, se advierte la necesidad de armonizar las tipificaciones en los códigos penales para cubrir todas las modalidades de acoso laboral, y quizás elevar las sanciones cuando el hecho cause un perjuicio en la permanencia del trabajo de la víctima.

Otra área que merece atención es la protección de denunciantes y testigos de violencia laboral. Muchas mujeres temen denunciar porque no hay garantías robustas contra represalias. La legislación laboral mexicana no prevé explícitamente algo como un “fuero” o protección temporal contra despido para quien presenta una queja de acoso; ello queda a expensas de la voluntad del empleador. Tampoco hay lineamientos sobre reubicar al agresor o a la víctima durante la investigación interna, para evitar contactos forzosos. La ausencia de estas medidas puede desalentar severamente el uso de los canales de queja. El Estado podría reglamentar, por ejemplo, que una denuncia de acoso ante la autoridad laboral active inspecciones o medidas cautelares, y que un despido subsecuente de la denunciante se presuma como represalia salvo prueba en contrario —lo cual colocaría la carga al patrón para demostrar que el despido fue por causa justificada distinta. Estas protecciones no están desarrolladas actualmente.

6.2. DEBILIDADES INSTITUCIONALES Y DE IMPLEMENTACIÓN

Más allá de lo escrito en la ley, un gran escollo reside en cómo operan las instituciones encargadas de hacer cumplir esas normas. En México, históricamente la inspección del trabajo y los

tribunales laborales han estado más centrados en cuestiones “tradicionales” (salarios, jornadas, seguridad física) que, en aspectos como la violencia de género, considerados a veces asuntos “personales” o ajenos a lo laboral. Retomando lo anterior, aunque la ley equipara acoso y discriminación con riesgos laborales, la cultura institucional tarda en adaptarse.

En cuanto a la inspección laboral donde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y sus delegaciones locales son responsables de vigilar el cumplimiento de la LFT, una debilidad es la falta de personal especializado, harían falta inspectores formados en género capaces de identificar signos de violencia laboral (por ejemplo, alta rotación de personal femenino, ausencia de mujeres en puestos altos pese a haber en la base, rumores de “mal ambiente”, etc.). Igualmente, hace falta que los centros de trabajo notifiquen casos; pero las empresas rara vez lo harán voluntariamente si no las obliga la autoridad. La implementación de la NOM-035, que requiere aplicar encuestas anónimas a empleados sobre clima laboral, podría proveer indicios; sin embargo, es un instrumento relativamente nuevo y su cumplimiento por las empresas es irregular. La debilidad de la inspección se reflejó en la estadística: en algunos años, la STPS informó de muy pocos casos sancionados por acoso, lo que contrasta con los millones de casos que las encuestas revelan. Por ejemplo, a nivel federal, antes de 2019 se contaban menos de una decena de multas aplicadas anualmente por hostigamiento, lo que sugiere subacción estatal. No obstante, con la entrada en vigor del Convenio 190, la STPS ha anunciado la actualización de sus protocolos de inspección para incluir la perspectiva de género y verificar la existencia de medidas antiviolencia en los lugares de trabajo. Habrá que ver si esto se traduce en un aumento real de inspecciones por denuncia o de oficio en empresas con indicios de problemas.

En otra arista, las Juntas de Conciliación a menudo fallaban en brindar justicia expedita y con perspectiva de género. El tránsito a Tribunales Laborales (2020-2022) y la creación del Centro Fe-

deral de Conciliación y Registro Laboral traen oportunidades de mejora. En la nueva era, un caso de hostigamiento podría seguir dos vías, la víctima puede optar por la conciliación (buscando un acuerdo, por ejemplo, una indemnización o la salida del agresor), o ir directamente al juicio laboral. La conciliación, al ser confidencial y flexible, podría resolver casos rápidamente si el empleador coopera. Pero también existe el riesgo de que se presione a la víctima a aceptar acuerdos insuficientes o a renunciar a sus pretensiones por temor. La formación de los conciliadores en género es entonces un engranaje importante para que no produzcan prejuicios ni minimicen la queja.

En cuanto a los tribunales, la expectativa es que, al pertenecer al Poder Judicial (federal o local) y con jueces de carrera —ahora electos por voto popular—, haya mayor sensibilidad y aplicación de estándares de derechos humanos. La SCJN, con las tesis antes comentadas, envió un mensaje claro y es que todo juez laboral debe juzgar casos de acoso con perspectiva de género, lo que implica invertir la lógica tradicional, creer en principio en la palabra de la víctima salvo prueba en contrario, eliminar evaluaciones sesgadas (como desconfiar de ella por no haber denunciado antes, o por continuar trabajando tras el acoso, conductas comprensibles bajo coerción). No obstante, queda por ver si los tribunales locales asumirán estos criterios. Un punto que llama poderosamente la atención aquí es la resistencia cultural que puede ser fuerte; a lo mejor los jueces mayores formados en esquemas antiguos podrían requerir capacitación intensiva.

Otra debilidad institucional es la falta de coordinación entre diferentes vías de queja, por ejemplo, si una mujer denuncia penalmente un acoso, y a la par demanda laboralmente su despido, es deseable que ambas instancias se comuniquen (la sentencia laboral podría usar prueba recabada en la penal y viceversa o como se conoce en derecho como la prejudicialidad). Actualmente, esos esfuerzos de coordinación son limitados, provocando duplicidad de esfuerzos y, a veces, resultados contradictorios.

6.3. SUBREGISTRO, CULTURA ORGANIZACIONAL Y OTRAS BARRERAS

La prevalencia de la violencia laboral de género contrasta con el bajo número de quejas formales presentadas ante autoridades. Este *subregistro* tiene raíces multifactoriales. Por un lado, como vimos, las mujeres pueden normalizar ciertas violencias (“así son las cosas en este ambiente de trabajo”, “era un piropo, no un acoso”) o priorizar la conservación del empleo sobre su comodidad personal, especialmente en contextos de necesidad económica. Por otro lado, cuando deciden dar el paso de quejarse, a menudo se topan con una cultura organizacional defensiva: muchas empresas carecen de áreas de compliance o de género; a la víctima se le insta al silencio para evitar “dañar la reputación” de la empresa o “hacer escándalo”. En ocasiones el agresor es una figura poderosa dentro de la entidad (un alto gerente, un académico senior en una universidad, etc.), lo cual intimida a potenciales denunciantes. El temor a no ser creída o a ser culpabilizada (el clásico “¿qué hiciste tú para provocarlo?”) sigue muy presente, no solo entre directivos varones sino incluso entre colegas mujeres que han interiorizado esos prejuicios.

Además, existe el miedo real a las represalias laborales como perder ascensos, recibir evaluaciones negativas, ser aislada o despedida. La ausencia de testigos directos en muchos casos (acoso suele ocurrir en privado) hace que la víctima sienta que no podrá probarlo, más si enfrenta ante un aparato empresarial con asesoría y recurso. Por ello, muchas prefieren “votar con los pies”, es decir, renunciar sin denunciar e intentar hallar otro empleo, aunque suponga detrimento económico. Esto es particularmente cierto en sectores con alta rotación o empleos precarios donde la empleada no tiene tanta inversión acumulada (ej. jóvenes en sector servicios).

La cultura machista prevaleciente en algunos entornos laborales también alimenta la continuidad de la violencia. Si en una oficina se hacen chistes sexistas y nadie objeta, se crea un ambiente permisivo donde un escalamiento al acoso físico encuentra me-

nos freno social. Muchas mujeres relatan que al quejarse con Recursos Humanos o con un supervisor de comentarios lascivos recibieron respuestas desdeñosas: “son simples halagos”, “así es el ambiente aquí, aguanta”. Esas respuestas institucionales constituyen en sí mismas *violencia institucional* y revictimizan, desincentivando futuras denuncias.

En términos de política pública, se podría argüir que falta una estrategia integral, si bien existen esfuerzos dispersos, la Secretaría del Trabajo ha emitido protocolos, el Instituto Nacional de las Mujeres promueve la certificación en igualdad, la CONAPRED atiende quejas de discriminación (algunas por acoso laboral de género), la CNDH ha hecho recomendaciones sobre violencia laboral en dependencias públicas, etc. Pero no parece haber un organismo rector que centralice y dé seguimiento sistemático. Quizá la creación de una instancia especializada –por ejemplo, una Fiscalía especializada en violencia laboral de género o un Observatorio nacional sobre violencia de género en el trabajo– podría coadyuvar a visibilizar y atender el problema. Hasta ahora, la discusión pública sobre violencia de género se ha centrado principalmente en la violencia doméstica y los feminicidios, relegando la violencia en espacios laborales a un segundo plano en la agenda, salvo momentos coyunturales (a raíz del movimiento #MeToo en México en 2019, hubo visibilización de casos en sectores académicos y creativos, pero faltó traducción a políticas sostenidas).

Un reto sustantivo es transformar la cultura judicial y administrativa mediante capacitación continua en perspectiva de género. En esa línea, es alentador que la SCJN haya tomado cartas con jurisprudencias progresistas, pero se requiere que jueces inferiores, personal de juntas de conciliación (en los estados donde todavía operan hasta su extinción), inspectores laborales, ministerios públicos y policías –pues a veces la primera interacción es con un MP al denunciar penalmente– reciban sensibilización profunda. De lo contrario, los esfuerzos normativos se diluyen.

Un ejemplo de debilidad institucional son los casos en que, habiendo denuncias, no se llega a consecuencia: ha ocurrido que se inician procedimientos administrativos contra servidores públicos por hostigamiento, pero terminan archivados o con sanciones leves, muchas veces porque el acusado renuncia antes de ser sancionado (y puede recontratarse en otro lado). Esto muestra falta de consistencia en la sanción: si los agresores no enfrentan consecuencias reales (despidos definitivos, inhabilitaciones en lo público, daños reputacionales en lo privado), el efecto disuasorio es escaso.

7. CONCLUSIONES

Después de todo lo analizado y discutido en este artículo, se concluye que la violencia de género en entornos laborales constituye en México una problemática estructural y persistente que vulnera gravemente los derechos humanos de las trabajadoras, en abierta contradicción con el ideal constitucional y los compromisos internacionales de trabajo decente y libre de violencia. En coherencia con lo anterior, nuestros hallazgos pueden sintetizarse en los siguientes puntos:

- La violencia de género en el trabajo es generalizada y multifacética; los datos oficiales analizados confirman que un porcentaje significativo de mujeres (cerca de 28% a lo largo de su vida laboral, y más de 20% en un año reciente) ha enfrentado incidentes de violencia en el ámbito laboral. Esta violencia adopta diversas formas, siendo especialmente prevalentes la discriminación laboral (ejemplificada en brechas salariales, trabas al ascenso, despidos por embarazo) y el acoso sexual (desde comentarios inapropiados hasta agresiones físicas). Se trata de manifestaciones que, aunque diferentes en modalidad, comparten un origen común en estereotipos de género y relaciones de poder desiguales. Los patrones estructurales —como la segregación ocupacional de las mujeres en puestos de menor jerarquía, su concentración en empleos informales

y su situación de vulnerabilidad económica— contribuyen a que estas violencias proliferen y a menudo queden silenciadas. En suma, el estudio empírico ratifica que la violencia laboral de género no es excepcional ni anecdótica, sino un fenómeno sistémico que afecta a millones de mexicanas en todos los sectores productivos.

- La violencia laboral de género vulnera derechos humanos fundamentales de las trabajadoras, el análisis jurídico-crítico y hermenéutico evidenció que estos actos atentan contra una gama amplia de derechos como el derecho al trabajo en condiciones equitativas (al forzar a las víctimas a renunciar o soportar entornos hostiles), el derecho a la igualdad y no discriminación (al instaurar tratos desventajosos por razón de género, como reconoció la CEDAW), el derecho a la dignidad e integridad personal (al someter a las mujeres a humillaciones, miedo o daño físico/psicológico), y el derecho de acceso a la justicia (cuando las víctimas no encuentran canales efectivos de remedio y son revictimizadas por las instituciones). Se constató que la falta de perspectiva de género en la impartición de justicia laboral históricamente exacerbó la negación de estos derechos, situación que la Suprema Corte ha empezado a corregir a través de jurisprudencias recientes que ordenan juzgar estos casos con perspectiva de género, evitando estereotipos y garantizando la participación de la víctima. No obstante, sigue existiendo un hiato entre los derechos proclamados en la Constitución y tratados (trabajo digno, igualdad sustantiva, vida libre de violencia) y su materialización en la experiencia cotidiana de las trabajadoras.
- El marco normativo mexicano, si bien extenso, presenta vacíos y desafíos de implementación, aunque México cuenta con leyes que prohíben claramente el hostigamiento y acoso sexual en el trabajo (LFT, LGAMVLV), así como con obligaciones genéricas de prevenir la violencia laboral, también presentan ciertos vacíos normativos

detectados como el de ausencia de protección para trabajadoras en esquemas no tradicionales (p. ej., falta de mecanismos accesibles para trabajadoras domésticas o informales que sufren acoso); ausencia de disposiciones expresas sobre medidas cautelares y protecciones contra represalias para denunciantes; tipificaciones penales desactualizadas o poco efectivas (el delito de acoso sexual con sanción leve y subtipos no armonizados en códigos estatales). Además, la adopción del Convenio 190 de la OIT impone actualizar legislación secundaria para ampliar definiciones y coberturas. Paralelamente, la implementación es un desafío mayor: persiste debilidad en la inspección laboral para detectar y sancionar violencia de género; los mecanismos internos en centros de trabajo son desiguales (muchos centros carecen de protocolos o comités de ética que atiendan quejas con imparcialidad); y la coordinación interinstitucional (laboral, penal, derechos humanos) es todavía insuficiente. Las políticas públicas existentes –como la NOM-035 o los programas de certificación en igualdad– son pasos positivos, pero de alcance limitado. Todo lo anterior redundo en que el andamiaje jurídico-institucional actual no logra disuadir eficazmente a los potenciales agresores ni brindar seguridad plena a las potenciales víctimas.

- Un hallazgo transversal es que, más allá de leyes, la cultura machista enraizada en muchos espacios laborales sigue normalizando o trivializando estas conductas. Muchas víctimas no denuncian por temor fundado a no ser creídas, a ser tachadas de conflictivas o a sufrir represalias que puedan incluso derivar en la pérdida de su empleo. Esta cultura del silencio beneficia la impunidad de los agresores. Por un lado, encontramos que un amplio porcentaje de mujeres consideró “sin importancia” el hecho o prefirió callar por miedo, reflejando la internalización de la violencia como parte del costo de trabajar. Por otro lado,

en los casos denunciados, con frecuencia las respuestas institucionales o empresariales han sido insatisfactorias (desde la indiferencia hasta el encubrimiento del agresor). Todo ello indica que la lucha contra la violencia de género laboral no se ganará solo en tribunales o legislaturas, sino también en el terreno de cambiar actitudes y percepciones. La sensibilización y capacitación en perspectiva de género de empleadores, mandos medios, personal de recursos humanos, sindicatos, servidores públicos, etc., es determinante para crear entornos laborales verdaderamente seguros y respetuosos.

8. RECOMENDACIONES E IMPLICACIONES JURÍDICAS

Derivado de lo anterior, es posible delinear algunas implicaciones y propuestas: (i) Fortalecer el marco jurídico incorporando las obligaciones del Convenio 190 en leyes y regulaciones, asegurando cobertura universal (incluyendo trabajadoras independientes, de economía informal y situaciones de terceros agresores) y estableciendo protecciones anticastigo para denunciantes. (ii) Consolidar mecanismos institucionales especializados: por ejemplo, unidades de género en inspección del trabajo, protocolos obligatorios en empresas de cierto tamaño, y ventanillas únicas de denuncia que orienten a las víctimas sobre todas sus opciones (laborales, penales, administrativas). (iii) Impulsar la recolección sistemática de datos y creación de indicadores de violencia laboral de género, para monitorear avances y focalizar intervenciones en sectores de alto riesgo. (iv) Promover la negociación colectiva con perspectiva de género, alentando que contratos colectivos incluyan cláusulas anti acoso y comisiones bipartitas de investigación de quejas. (v) Reforzar la capacitación a actores clave del sistema de justicia laboral (jueces, conciliadores) y penal (ministerios públicos, peritos) para eliminar sesgos. (vi) Fomentar campañas de concientización en centros de trabajo y en la sociedad en general que transmitan un mensaje claro: la violencia de género en el trabajo es inadmisible, se en-

cuenta prohibida y será sancionada; y al mismo tiempo informar a las trabajadoras de sus derechos y recursos.

REFERENCIAS

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, 20 de diciembre de 2022.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley Federal del Trabajo*. Nueva ley publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970. Última reforma publicada el 21 de febrero de 2025.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Última reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 16 de diciembre de 2024.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación General núm. 19: La violencia contra la mujer*. Naciones Unidas, 1992.
- Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW), *Recomendación General núm. 35: La violencia por razón de género contra la mujer*. Naciones Unidas, 2017.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *Información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2024*. Comunicado de prensa, 5 de junio de 2024.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), *Medición de la pobreza laboral*. Serie estadística, 2024–2025.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México*. Sentencia de 16 de noviembre de 2009.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos, *Caso Mujeres Víctimas de Tortura Sexual en Atenco vs. México*. Sentencia de 28 de noviembre de 2018.

- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), *ENDIREH 2021: Resultados nacionales*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Comunicado de prensa núm. 485/22, 30 de agosto de 2022.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Nueva Edición. Nota técnica del cuarto trimestre de 2022*. INEGI, 2023.
- López Mejía, Dave Alexander, “Violencia política”, en *Introducción a la ciencia política*, 130–150. México: Ediciones DeLaurel, 2025.
- López Mejía, Dave Alexander, “Prevención del delito y derechos humanos: Gobernanza para la seguridad pública en México”. *Estudios de la Seguridad Ciudadana* 11, núm. 8 (2025): 25–29.
- México ¿Cómo Vamos? *Baja la informalidad y la pobreza laboral llega a su nivel más bajo (1T-2025)*. Informe técnico, mayo de 2025.
- Organización de los Estados Americanos (OEA), *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará)*. Adoptada en 1994.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. Ginebra, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206)*. Ginebra, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT), “México ratifica el Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)”. Nota de prensa, 6 de julio de 2022.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Contradicción de tesis 293/2011*. Pleno, Décima Época.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Tesis jurispruden-*

- cial 1a./J. 22/2016 (10a.): “Acoso sexual en los centros de trabajo. Directrices para juzgar con perspectiva de género”*. Registro digital 2012361.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Tesis aisladas 2029092, 2029093 y 2029094*. Décima Época, 2021.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*. México: SCJN, 2013, actualización 2020.
- Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, *Tesis I.11o.T.80 L (10a.): “Hostigamiento sexual en el trabajo. Criterios probatorios”*. Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, agosto de 2021.
- Velázquez, Laura, coord., *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2018.
- Villaseñor, Mónica. “El impacto del Convenio 190 de la OIT en la legislación laboral mexicana”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social* 32 (2021): 63–90.