



Instituto  
**Belisario Domínguez**  
Senado de la República

# El hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral

Dr. Itzkuauhtli Zamora Saenz

## VISOR CIUDADANO 81

Diciembre 2023



DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan, necesariamente, los puntos de vista del Instituto Belisario Domínguez o del Senado de la República.

## El hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Diciembre de 2023

D.R. ©  
INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ,  
SENADO DE LA REPÚBLICA  
Donceles 14, Colonia Centro,  
Alcaldía Cuauhtémoc  
06020, Ciudad de México.

**Autor:** Itzkuauhtli Benedicto Zamora Saenz

DISTRIBUCIÓN GRATUITA

*Visor ciudadano* es una síntesis ordenada de trabajos de opinión pública reconocidos en México y otros países que reporta con rigor los resultados de estos estudios, así como su metodología. Cabe destacar que ninguna de las encuestas incluidas en esta serie, a menos que se especifique lo contrario, fue realizada por la Dirección General de Análisis Legislativo.

### **Cómo citar este documento:**

Zamora Saenz, Itzkuauhtli Benedicto (2023). El hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral. *Visor Ciudadano*, 81 (Diciembre). Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.

Este análisis se encuentra disponible en la página de Internet del Instituto Belisario Domínguez:  
<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx>

## El hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral.

Dr. Itzkauhtli Benedicto Zamora Saenz<sup>1</sup>

### Resumen

El hostigamiento y el acoso sexual son expresiones de violencia que pueden acontecer en el ámbito laboral. Aunque lo viven las personas, independientemente de su orientación sexual, afecta de manera desproporcionada a las mujeres. Se retoman algunos indicadores de la Encuesta Nacional sobre la Agenda Legislativa 2023 (ENALE, 2023) sobre el tema y se complementan con indicadores de otras encuestas que resultan de gran utilidad para dimensionar estas problemáticas.

**Palabras clave:** Acoso sexual | Hostigamiento sexual | Convenio 190 OIT | Violencia laboral

### Introducción

El acoso sexual es el tipo de violencia laboral más denunciada en todo el mundo (OIT, 2017), lo que demuestra la importancia de esta conducta en la construcción de entornos laborales inseguros, hostiles, intimidantes y humillantes. A pesar de que muchos países han tipificado el hostigamiento y el acoso sexual (en adelante, HAS) como conductas que deben ser sancionadas, la realidad dista mucho de haberse modificado y constituyen prácticas que vulneran los derechos de millones de personas trabajadoras en todo el mundo, particularmente de las mujeres que la sufren de manera desproporcionada en comparación a otros grupos (Banco Mundial, 2015). No es que sea una problemática exclusiva de las mujeres y que por lo tanto no lo puedan experimentar hombres o personas con diferentes orientaciones sexuales, pero, como se ha evidenciado en varias encuestas y estudios sobre el tema, no hay comparación con la frecuencia con la que ellas lo viven. Por esta razón, las políticas públicas para prevenir, erradicar y sancionar el HAS requieren necesariamente de una perspectiva de género (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013). Se tomará este enfoque a lo largo del documento para centrarse en el caso de las mujeres.

La normatividad mexicana establece una diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral. El artículo 3 Bis de la *Ley Federal del Trabajo* (LFT, 2022) define el

---

<sup>1</sup> Investigador C de la Dirección General de Análisis Legislativo del Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República.

hostigamiento como “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 en el mismo artículo se establece como acoso sexual a:

una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (LFT, 2022, p. 2).

Estas conductas son sancionadas por la propia LFT como una causa de rescisión de la relación laboral para la persona que las cometa (Art. 47, fr. VIII y Art. 51, fr. II).<sup>2</sup> De estas definiciones se desprende que la diferencia sustantiva entre el hostigamiento y el acoso sexual es que el primero lo ejerce una persona que tiene una posición jerárquica superior a la víctima (relación vertical descendente), mientras que el acoso se da en una relación laboral de tipo horizontal, es decir, entre colegas, pero también puede ser realizado por terceros vinculados con la organización como clientes, prestadores de servicio o personas que se encuentran de visita en las instalaciones laborales. Más allá de esta diferencia importante en términos de los recursos de poder con los que cuenta la persona hostigadora, el HAS se caracteriza por ser una forma de violencia sexual, es decir, que las conductas por parte de la persona agresora no son solicitadas, ni recíprocas, ni tienen el consentimiento de la víctima, esto es, van en contra de su voluntad. Como se desprende de las propias definiciones establecidas en la LFT, el HAS se expresa en diferentes conductas que van desde el empleo de la violencia física (v.gr., besos o abrazos no deseados, tocamientos y violación), la comunicación oral o escrita de carácter lascivo (insinuaciones, preguntas o conversaciones de carácter sexual, mensajes de texto con connotaciones sexuales, piropos o chistes sexistas, etc.) o conductas inapropiadas no verbales y sin contacto físico (acorralamientos, acercamientos excesivos, miradas o gestos lascivos). Aunque varían en su grado de violencia, todas ellas generan entornos laborales intimidatorios, ofensivos y humillantes para las personas que son objeto de estas conductas no solicitadas e indeseadas.

Al respecto, cabe destacar que una de las características centrales del HAS en el mundo del trabajo consiste en que la víctima suele recibir presiones para tener relaciones sexuales a cambio de ciertos beneficios relacionados con sus funciones laborales (aumento de sueldo, privilegios en el horario o en el trato) o bien, bajo amenazas de despido o de violencia laboral

---

<sup>2</sup> El Código Penal Federal, en su artículo 259 Bis sanciona el hostigamiento sexual como aquel acto:

Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquier otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días de multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizare los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, además de las penas señaladas, se le destituirá del cargo y se le podrá inhabilitar para ocupar cualquier otro cargo público hasta por un año. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de la parte ofendida.

(horarios extendidos, aumento de obligaciones, exclusión en proyectos importantes, cancelación de ascensos, retiro de favores, etcétera). Dicho con otras palabras, el HAS en el entorno laboral ocurre frecuentemente como un chantaje *quid pro quo*, ya que su aceptación o rechazo está directamente ligado a beneficios o perjuicios en la situación laboral de la víctima (OIT, 2017).

Es importante advertir que cuando se menciona el entorno laboral, ello implica que el HAS puede ocurrir no solamente en las oficinas o en las instalaciones del trabajo (sanitarios, vestidores, comedores, etc.), sino también en eventos relacionados al trabajo que se llevan a cabo en otros lugares, a la hora de la comida, en el trayecto casa-trabajo-casa, en reuniones sociales (fiestas de fin de año, de aniversario de la empresa, cumpleaños, etcétera) o en las comunicaciones laborales realizadas mediante el mail o redes sociodigitales (ciberacoso). El HAS en el mundo virtual ha venido al alza en los últimos años a partir de un mayor uso de los teléfonos inteligentes y de las tecnologías de la información en cualquier ámbito laboral. En una encuesta realizada por el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC, por sus siglas en inglés) en el año 2016 se apreció que 1 de cada 10 mujeres había recibido acoso sexual laboral por mail, redes sociodigitales, llamadas telefónicas o mensajes de texto (TUC, 2016).

Los efectos psicosociales de los entornos hostiles y abusivos que se generan con el HAS son perjudiciales tanto para las personas como para las propias organizaciones. En la fase inmediata al HAS, máxime si tuvo un alto nivel de violencia física, las víctimas entran en un estado de *shock* en el que no saben cómo reaccionar (esta parálisis suele ser interpretada por la persona agresora como consentimiento), es posible que se responsabilicen así mismas con preguntas del tipo “¿Qué hice yo para que esto pasara?” o incluso no saben cómo significar la experiencia: “¿Me acosó o yo me lo estoy imaginando?”. Las experiencias de HAS inciden en el bienestar y en la salud mental de las víctimas, ya que pueden acarrear síntomas como depresión, ansiedad, estrés, baja autoestima o incluso caer en el aislamiento. A su vez, este desbalance personal repercute en el desempeño laboral y el compromiso que se tiene con la organización, lo que deriva en una posible afectación de la calidad de los servicios públicos o privados que proporciona la organización por el ausentismo, la baja productividad o la alta rotación de personal (OIT, 2017).

Ahora bien, la creciente importancia que ha tenido el HAS en la opinión pública se debe principalmente a dos factores. El primero está relacionado con el incremento sostenido de la participación de las mujeres en el mercado laboral desde la segunda mitad del siglo XX, adentrándose cada vez más en empleos y puestos que eran concentrados por los hombres, lo que las ha enfrentado a contextos laborales discriminatorios y propensos a prácticas de violencia de género. El segundo factor está íntimamente relacionado con este aspecto, y es que la irrupción de las mujeres a más entornos laborales ha constituido un tema de reflexión y de lucha del movimiento feminista encaminado a lograr una vida libre de violencia y una

cultura con mayores condiciones de igualdad y equidad. En ese sentido, el mundo laboral es un espacio propicio para este tipo de transformaciones, ya que es un ámbito de actuación público en el que las personas se encuentran la mayor parte del día y en el que la retribución económica constituye un elemento central para su autonomía y calidad de vida. Dicho con otras palabras, el HAS laboral ha sido materia de una gran atención del movimiento feminista porque une dos reivindicaciones clave como son la no discriminación en el campo laboral y una vida libre de violencia, entre ella, la de carácter sexual (Baker, 2007).

La prevención y erradicación del HAS en el mundo laboral enfrenta obstáculos de carácter cultural y estructural. En el primer caso está documentado que el contexto latinoamericano, caracterizado por prácticas discriminatorias y machistas, suele legitimar y normalizar socialmente el HAS a partir de considerarlo como conductas propias del “ligue”, la “seducción” y la “conquista” que se dan al inicio de una relación sentimental (OIT, 2013; Cooper, 2001), de manera que las negativas de las mujeres ante avances de connotación sexual son significadas como acciones propias de “alguien decente” que no puede acceder a la primera proposición, sino que tiene que “hacerse del rogar” para que sea tomada en serio. Estas interpretaciones dejan de lado el aspecto central del consentimiento de la víctima y sólo crean entornos laborales de mayor riesgo. Por otro lado, el HAS puede estar tan arraigado en ciertas organizaciones laborales, que se realiza en un sistema social que lo fomenta, lo permite y lo encubre. Estos contextos estructurales llegan a ser más evidentes en el hostigamiento, ya que la posición jerárquica que ocupa el agresor suele denotar características profundas de una sociedad caracterizada por la desigualdad en la que, quienes ocupan un puesto alto en el campo laboral, consideran que tienen recursos y mecanismos informales relacionados con el poder y la influencia que los van a dejar impunes. Este “manto protector” se ve reforzado generalmente por el miedo que tiene la víctima a denunciar porque considera que la consecuencia más probable es la pérdida de su empleo, más que el castigo al agresor; lo anterior refleja una desconfianza en las instancias de procuración de justicia y/o la falta de conocimiento que se puede tener en la normatividad vigente, tanto en las leyes como en los protocolos en la materia. Esta relación asimétrica entre agresor y víctima crea un estado de indefensión en la segunda que hace mucho más complicado defenderse y denunciar el hostigamiento (Cruzvillegas, 2018). También hay características específicas de un entorno laboral que contribuyen a que exista un contexto de violencia que puede derivar y detonar el HAS, como pueden ser la ambigüedad en las funciones del trabajo, la asignación de tareas adicionales a los puestos, la comunicación deficiente, jornadas extenuantes, metas poco realistas y un ejercicio autoritario de los puestos de dirección (OIT, 2016).

## I. Método

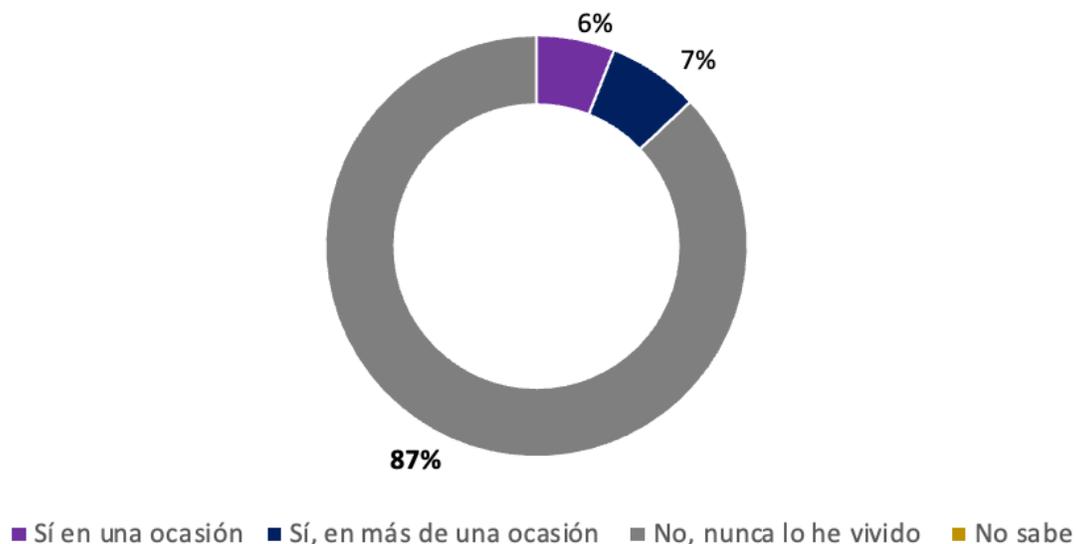
En este documento se recuperan algunos resultados de la Encuesta Nacional de Agenda Legislativa (ENALE) del año 2023. Esta es una encuesta representativa a nivel nacional con

1,200 entrevistas efectivas. El marco muestral se conformó con las secciones electorales reportadas por el Instituto Nacional Electoral (INE), elegidas a través de un método sistemático aleatorio con probabilidad de selección proporcional a su tamaño. La técnica de recolección fue cara a cara en vivienda mediante dispositivo móvil, con un nivel de confianza estadística de 95% y un margen de error de  $\pm 2.8$  %. Para complementar la información se utilizaron datos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) realizada en el año 2021 por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). También se utilizó una encuesta publicada por el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC, por sus siglas en inglés) en el año 2016 como parte del estudio “¿Sigue siendo una pequeña broma? Acoso sexual en el lugar de trabajo.”

## II. Resultados

En la Gráfica 1 se aprecia que una de cada 10 personas encuestadas mencionó que ha experimentado el acoso sexual en su centro de trabajo, al menos en una ocasión (6%) o incluso en más de una ocasión (7%).

Gráfica 1. ¿Usted ha vivido el acoso sexual en algún centro de trabajo?<sup>3</sup>

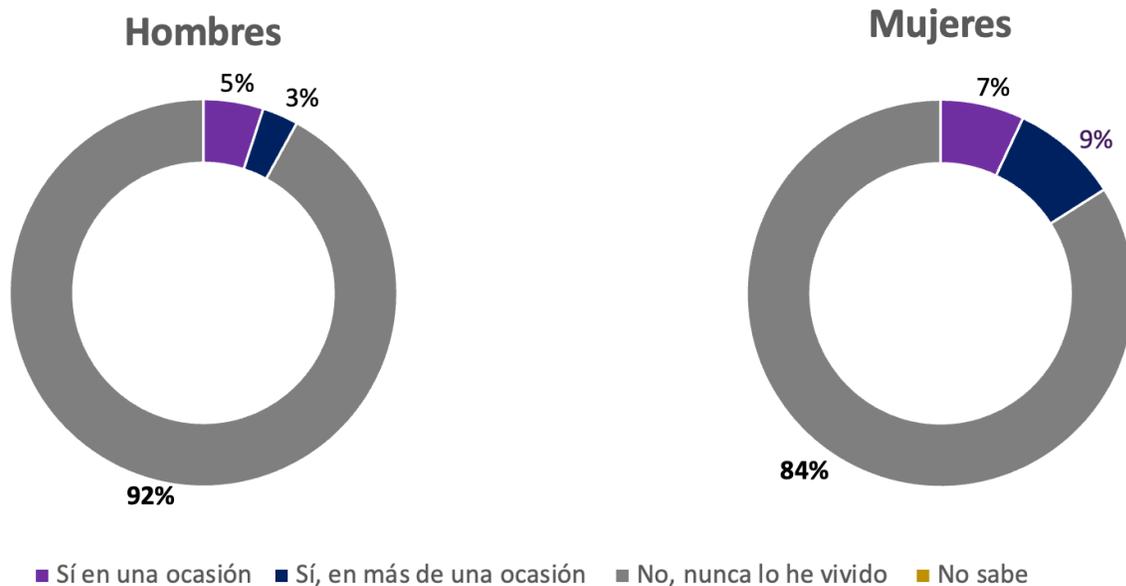


Fuente: Encuesta Nacional de Agenda Legislativa, ENALE 2023; n = 1,200 | margen de error =  $\pm 2.8$  %

<sup>3</sup> La pregunta completa que se utilizó en la encuesta fue: “El acoso sexual laboral sucede cuando una persona hace propuestas o comportamientos sexuales no deseados que resultan desagradables u ofensivos para quien las recibe. Se utiliza como amenaza para la continuidad laboral y crea un entorno hostil. ¿Usted ha vivido el acoso sexual en algún centro de trabajo?”

Sin embargo, si este indicador lo revisamos por sexo, sobresale que la recurrencia del acoso es el doble en las mujeres (16% en total) que en los hombres (8%). En ese sentido, 7% de las mujeres encuestadas respondieron que habían vivido el acoso en una ocasión, mientras que 9% señaló que lo había experimentado en más de una (Gráfica 2).

Gráfica 2. ¿Usted ha vivido el acoso sexual en algún centro de trabajo? (Por sexo)

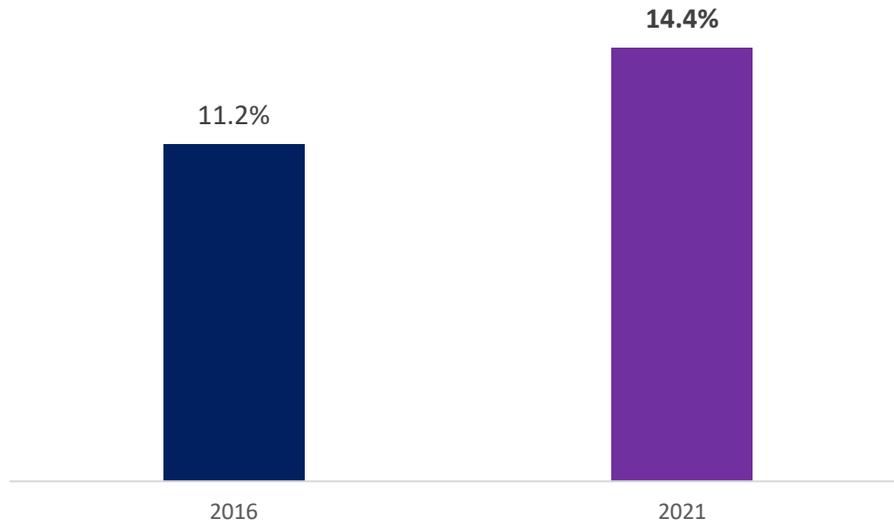


Fuente: Encuesta Nacional de Agenda Legislativa, ENALE 2023; n = 1,200 | margen de error = ± 2.8 %

En estudios realizados en Estados Unidos se ha delineado un poco más el perfil de las mujeres víctimas de HAS en entornos laborales. Hay bastante evidencia para afirmar que las mujeres jóvenes y no casadas (solteras o divorciadas) tienen una mayor prevalencia en este indicador. También se ha mostrado que entre mayor antigüedad se tenga en el empleo, se incrementan las experiencias de HAS (Mueller, de Coster y Estes, 2001). Respecto al caso mexicano, se ha identificado una tendencia similar. Con base en los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) del año 2006, Frías (2011) coincidió en que las mujeres que carecen de pareja suelen tener un riesgo mayor de HAS en el mundo laboral.

En la Gráfica 3 se puede observar que en los dos últimos levantamientos realizados para la ENDIREH hubo un incremento en la prevalencia de la violencia sexual que las mujeres de 15 años y más han experimentado en su vida laboral. De esta manera, en el levantamiento del año 2016 se obtuvo el dato de 11.2% con esta vivencia, el cual se incrementó a 14.4% para el año 2021.

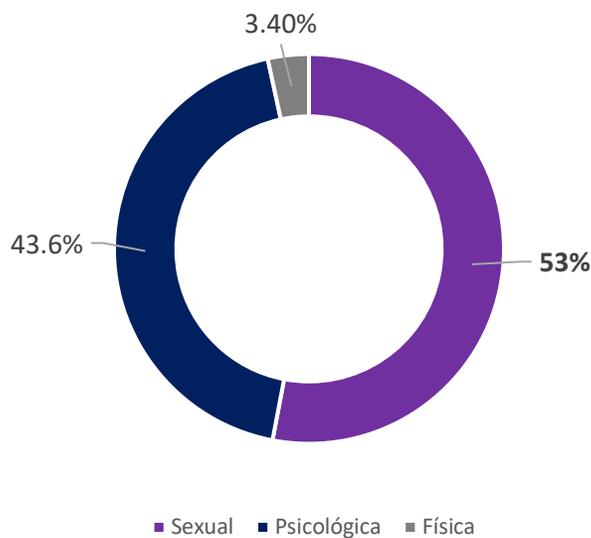
**Gráfica 3. Prevalencia de violencia sexual a lo largo de la vida laboral entre las mujeres de 15 años y más (2016 y 2021)**



Fuente: ENDIREH, 2021.

Este dato se complementa con el mostrado en la Gráfica 4, ya que es muy notorio que la violencia que más acontece en las instalaciones de trabajo está relacionada con la de tipo sexual, es decir, la que se refiere al hostigamiento y acoso sexual con 53%, seguida de la violencia psicológica (43.6%) y de la física (3.4%).

**Gráfica 4. Tipo de violencia ocurrida en las instalaciones de trabajo, ENDIREH 2021**



Fuente: ENDIREH, 2021.

Frías (2011) menciona que, además del trabajo en maquiladoras que se realiza en los estados fronterizos, las oficinas del sector público son las que representan el mayor riesgo para las mujeres en cuanto a la prevalencia de HAS.<sup>4</sup> Dada la importancia de esta problemática, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) realizó un estudio *ex post* en instituciones de la administración pública para saber si la implementación del Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual había incidido en la disminución del HAS. Los resultados fueron muy interesantes porque se evidenció que no hubo una disminución en el número de víctimas; por el contrario, aumentó considerablemente en los años registrados.<sup>5</sup> Esto no se debe considerar como un fracaso del protocolo, toda vez que los resultados podrían interpretarse como una mayor conciencia de las víctimas para identificar que su experiencia fue de HAS y que también conocían el procedimiento para interponer su denuncia. No obstante, sí se evidenció que en los reportes que levantaban las instituciones todavía existían problemas importantes en los datos recabados, de manera que había faltantes en rubros como la edad, el grado académico y los cargos tanto de las víctimas como de las personas agresoras (Cruzvillegas, 2018).

**Gráfica 5. ¿Cuál cree usted que sea una medida eficaz que permita disminuir el acoso sexual en el trabajo?**



Fuente: Encuesta Nacional de Agenda Legislativa, ENALE 2023; n = 1,200 | margen de error = ± 2.8 %

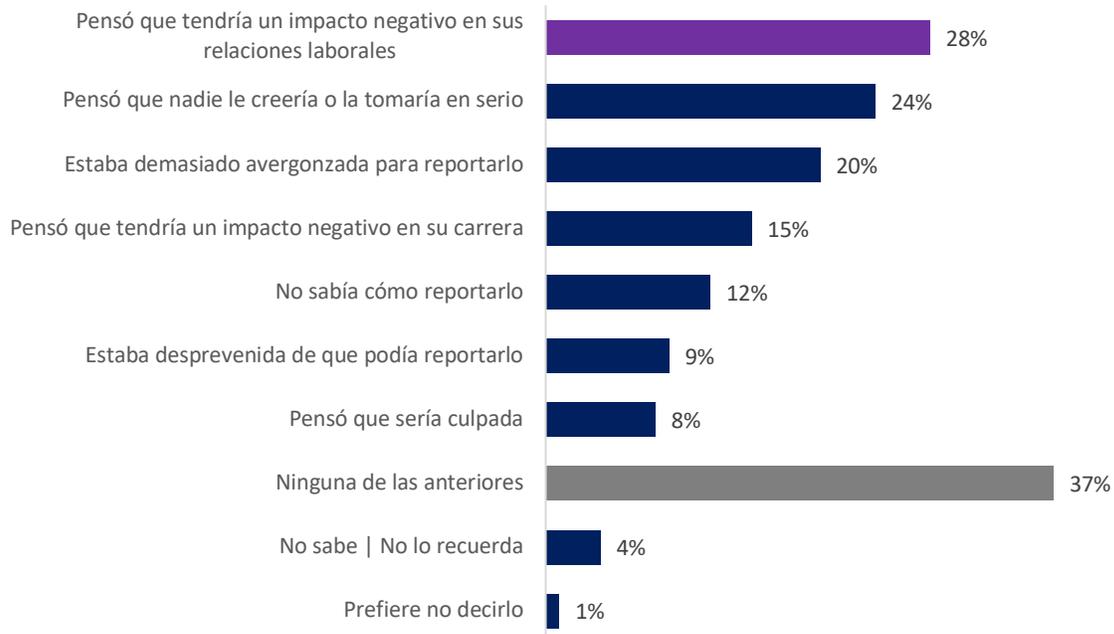
<sup>4</sup> En otros estudios se ha identificado que los entornos laborales de mayor riesgo para el HAS hacia las mujeres son aquellos en los que se realizan actividades fabriles, cadenas de suministro de baja remuneración y cualquier otra actividad en las que ha predominado históricamente la presencia de hombres (OIT, 2017).

<sup>5</sup> Los registros sobre las 402 víctimas que fueron reportadas ante la CNDH en el periodo de estudio se distribuyeron de la siguiente manera: 53 (año 2016) | 149 (2017) | 200 (2018). Es importante resaltar que 60.7% de las conductas denunciadas fueron por hostigamiento sexual y 24.13% por acoso; 94.53% de las víctimas son mujeres, 3.23% hombres y 2.24% no se especificó el sexo (Cruzvillegas, 2018).

Como se puede apreciar en la Gráfica 5, las personas encuestadas en la ENALE consideran que la medida más efectiva para disminuir el acoso sexual sería establecer medidas de castigo más severas para quienes lo cometen (39%), seguido del establecimiento de un código de conducta que lo defina y prohíba explícitamente (29%). Esta segunda solución tiene que ver con el establecimiento de un Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual que se publicó por primera vez en el Diario Oficial de la Federación en el año 2016, para que las y los servidores de la Administración Pública Federal tuvieran una guía de actuación sobre el tema. Como ya se comentó, la adopción del Protocolo no disminuye por sí mismo la incidencia del HAS, ya que se requiere un proceso de capacitación y socialización para que las y los trabajadores se vayan familiarizando con él y puedan tener herramientas para saber si su experiencia se puede significar como HAS y qué podría realizarse en tales casos. No obstante, habrá otro factor estructural para que el Protocolo cumpla sus objetivos y es vencer el miedo a denunciar, esto es, no sólo es importante extender los procedimientos para que las personas sepan interponer sus denuncias, sino que tengan la confianza de que no habrá represalias por hacerlo. Sin duda alguna, el principal temor que tendrían las víctimas para denunciar sería perder el trabajo, pero también inciden el proceso de culpabilización que puede tener la víctima (“Yo hice algo para que esto pasara”), el resquemor a ser percibida como una persona problemática, el predominio de una perspectiva masculina en la impartición de justicia y la carga que puede tener la víctima para recolectar elementos probatorios que acrediten el HAS (Cruzvillegas, 2018). Es importante hacer notar nuevamente algunos aspectos culturales que inciden en la manera en que se responde o se sugiere solucionar una experiencia de acoso sexual en el trabajo. En la misma Gráfica 5, se aprecia que una de cada 10 personas entrevistadas consideraba que la solución radica en “vestirse adecuadamente en el trabajo”, lo que refleja una valoración que culpa a la víctima porque fue su ropa lo que “provocó” el acoso.

Las causas que se han identificado en el caso mexicano para no denunciar el HAS son parecidas a los hallazgos de otras latitudes. En una encuesta realizada por el Congreso de Sindicatos Británicos se preguntó por las razones que tuvieron las mujeres para no reportar el acoso sexual laboral que habían padecido; como se puede apreciar en la Gráfica 6, la principal causa fue que se consideró un impacto negativo en sus relaciones laborales (28%), seguido de que nadie le creería a la víctima que había sufrido HAS (24%), o que incluso se tenía demasiada vergüenza para reportarlo (20%). En esos resultados salta a la vista que hay una gran cantidad de razones que las víctimas de HAS tomaron en cuenta para no hacer la denuncia (37%, ninguna de las anteriores), pero que no necesariamente se pueden agrupar en rubros específicos, lo que constituye materia para profundizar en ulteriores investigaciones.

**Gráfica 6. Razones para no reportar el acoso sexual laboral**



Fuente: Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) (2016)

## Conclusiones

México ratificó el 6 de julio de 2022 el Convenio 190 (C190) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual establece el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluido el que se comete por razón de género como sucede en el HAS.<sup>6</sup> Su adopción implica realizar algunos cambios a la normatividad vigente como la *Ley Federal del Trabajo* para hacerla compatible con los lineamientos de dicho Convenio. Entre los cambios que se han planteado destacan mecanismos más ágiles para interponer las denuncias por HAS y mejorar las vías de acceso para la reparación integral del daño para las víctimas (OIT, 2019). Cuando México ratificó el Convenio, adquirió el compromiso de fortalecer los mecanismos existentes para prevenir, erradicar y sancionar la violencia y el acoso laboral, lo cual requiere de una mayor inspección con el objetivo de evaluar qué herramientas están funcionando y cuáles necesitan mejorarse. Esto requiere generar más

<sup>6</sup> Otros instrumentos internacionales que ha signado México y que se relacionan con prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres son: las Recomendaciones Generales de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés); el plan de acción contenido en la Plataforma de Acción de Beijing en materia de igualdad de género, desarrollo y paz; el convenio resultado de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará); y el Quinto Objetivo de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 que tiene como meta “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en el mundo.”

información estadística de las organizaciones laborales, tanto del sector público como del privado, a efecto de tener un diagnóstico actualizado que permita identificar las acciones más importantes para crear entornos laborales libres de violencia.

En el caso específico del HAS dentro de la normatividad que tendrá que revisarse se encuentran:

- La *Ley Federal del Trabajo*, particularmente los Artículos 3 Bis, 47 y 51.
- La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, en especial los Artículos 13, 14 y 15.
- *Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres*, Artículo 34, fracción XII.
- *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, Artículo 9, fracción XXVIII.
- El *Código Penal Federal*, artículo 259 Bis. En este rubro destaca que el hostigamiento sexual sí está tipificado en el Código, pero no el acoso sexual.
- La *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018* que aborda los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero de 2020. La elaboración de un protocolo en materia de HAS es una obligación patronal establecida en la LFT, artículo 132, fracción XXXI; no obstante, se desconoce cuántas empresas ya lo han elaborado e implementado.<sup>7</sup>

Finalmente, también es importante subrayar la manera en que se pueden concretar algunos de los aspectos contemplados en la Recomendación 206 del C190, la cual menciona la importancia de crear campañas, programas, planes y materiales para sensibilizar a todas las personas en los temas de violencia y acoso laboral (OIT, 2019b). Al respecto, resulta significativo que 7 de cada 10 mujeres encuestadas en la ENDIREH 2021, afirmaron que no tenían conocimiento sobre la existencia de protocolos para la atención de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral. Esto es central, ya que prevenir, erradicar y sancionar el HAS en el ámbito laboral implica transformaciones sociales y estructurales de ese campo para construir una cultura del trabajo distinta, libre de violencia, incluyente y no discriminatoria por razón de género, etnicidad, edad o posición laboral, así como garante de los derechos humanos.

---

<sup>7</sup> “Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;” (LFT, Art. 132, fr. XXXI. Fracción adicionada en el Diario Oficial de la Federación, el 01 de mayo de 2019).

## Bibliografía

Baker, C. (2007). The emergence of organized feminist resistance to sexual harassment in the United States in the 1970s. *Journal of Women's History* 19, pp. 161-184.

Banco Mundial (2015). *Mujer, empresa y el derecho 2016: Alcanzando la igualdad*. Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento | Banco Mundial.

Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) (2016). *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*. Congreso de Sindicatos Británicos.

Cooper, J. A. (2001). *Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género.

Cruzvillegas, M. E. (2018). *Diagnóstico de Hostigamiento sexual y Acoso sexual en la Administración Pública Federal (2015-2018)*. Comisión Nacional de Derechos Humanos.

Frías, S. M. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología* 73 (2). <http://mexicanadesociologia.unam.mx/index.php/v73n2/192-v73n2-a5#:~:text=El%20hostigamiento%20sexual%20consiste%20en,13>

Mueller, C. W., de Coster, S. y Estes, S.B. (2001). Sexual harassment in the workplace: Unanticipated consequences of modern social control in organizations. *Work and Occupations* 28, pp. 411-446.

Organización Internacional del Trabajo (2013). Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana. [OIT]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_210223.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2016). Resultado de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Informe del director general | Quinto informe complementario). [OIT]. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533579.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533579.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (2017). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo (Informe V). [OIT].

Organización Internacional del Trabajo (2019). C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso. [OIT]. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:C190)

Organización Internacional del Trabajo (2019b). Recomendación 206. Recomendación sobre la violencia y el acoso. [OIT]. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CO DE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CO DE:R206)

Pérez Guardo, R. y Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 31 (1), pp. 195-219. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/41647/39705>

Ley Federal del Trabajo (LFT). Reformada. Cámara de Diputados, 27 de diciembre de 2012, (México). <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



**Instituto**  
**Belisario Domínguez**  
Senado de la República

El Instituto Belisario Domínguez es un órgano especializado encargado de realizar investigaciones estratégicas sobre el desarrollo nacional, estudios derivados de la agenda legislativa y análisis de la coyuntura en campos correspondientes a los ámbitos de competencia del Senado con el fin de contribuir a la deliberación y la toma de decisiones legislativas, así como de apoyar el ejercicio de sus facultades de supervisión y control, de definición del proyecto nacional y de promoción de la cultura cívica y ciudadana.

El desarrollo de las funciones y actividades del Instituto se sujeta a los principios rectores de relevancia, objetividad, imparcialidad, oportunidad y eficiencia.

**INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ, SENADO DE LA REPÚBLICA**  
Donceles 14, Colonia Centro Histórico, Alcaldía Cuauhtémoc, 06020 México, Ciudad de México  
Distribución gratuita. Impreso en México.