



# **Crítica y Derecho**

## **Revista Jurídica**

e-ISSN 2737-6281 / p-ISSN 2737-629X

<http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/criticayderecho/index>

### ***Horizontes del Derecho y la Igualdad***

---

Violencia laboral hacia las mujeres en México: entre el discurso normativo y la realidad estadística

Labor violence against women in Mexico: between normative discourse and statistical reality

**María Luisa Flores Hernández**

Maestra en Administración. Doctorante en Finanzas.

Catedrática en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

[marial.flores@correo.buap.mx](mailto:marial.flores@correo.buap.mx)

<https://orcid.org/0000-0002-3194-7673>

**Estefani Moreno Vázquez**

Maestra en Gestión Organizacional y Doctorante en Género y Estudios Feministas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

[bve2308129@viep.com.mx](mailto:bve2308129@viep.com.mx)

<https://orcid.org/0009-0008-5452-0497>

**Martha Elena Baéz Martínez**

Doctora en Administración Pública.

Catedrática en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.

[martha.baez@correo.buap.mx](mailto:martha.baez@correo.buap.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-2394-7750>

DOI: <https://doi.org/10.29166/cyd.v6i11.8494>

Recibido: 2025-02-01 / Aceptado: 2025-06-15 / Publicado: 2025-07-01



## RESUMEN

La violencia laboral es un abuso proveniente del poder, ejercido hacia una persona subordinada a esta autoridad, sin importar sexo, raza, religión o cualquier otro calificativo que le de origen, sin embargo, es más común aquella que va dirigida hacia las mujeres. El objetivo del presente artículo es analizar los resultados que propicia el Marco normativo en México, dirigido a generar un entorno igualitario para las mujeres en los centros de trabajo, durante el periodo que abarcan los años de 2016 a 2024. Se examinan desde la jerarquía jurídica de Hans Kelsen, las principales leyes, tratados internacionales, normas y políticas públicas del país, para detectar si existe un avance positivo en los indicadores estadísticos de tres tipos de violencia laboral como la violencia a) psicológica, b) física y c) sexual, así como la prevalencia de discriminación en el trabajo. Con base en los principales resultados, se observa que, a pesar de la existencia de un marco normativo amplio orientado a erradicar la violencia laboral hacia las mujeres, la prevalencia de estos actos va en aumento. Se concluye que resulta indispensable llevar a cabo evaluaciones periódicas para valorar la efectividad de las políticas y programas implementados, así como establecer mecanismos confidenciales y seguros que permitan a las mujeres denunciar casos de violencia sin temor a represalias o pérdida de su empleo, contribuyendo de esta manera al logro de la igualdad sustantiva.

**Palabras clave:** violencia, trabajo, mujeres, normatividad, México, indicadores.

## ABSTRACT

Workplace violence is an abuse of power, exercised towards a person subordinate to this authority, regardless of sex, race, religion or any other qualifier that gives rise to it; however, it is most common when it is directed towards women. The objective of this article is to analyze the results of the regulatory framework in Mexico, aimed at generating an egalitarian environment for women in the workplace, during the period from 2016 to 2024. The main laws, international treaties, norms and public policies of the country are examined from the legal hierarchy of Hans Kelsen, to detect if there is a positive advance in the statistical indicators of three types of labor violence such as a) psychological, b) physical and c) sexual violence, as well as the prevalence of discrimination in the workplace. Based on the main results, it is observed that, despite the existence of a broad regulatory framework aimed at eradicating workplace violence against women, the prevalence of these acts is increasing. It is essential to carry out periodic evaluations to assess the effectiveness of the policies and programs implemented, as well as to establish confidential and safe mechanisms that allow women to report cases of violence without fear of reprisals or loss of their jobs, thus contributing to the achievement of substantive equality.

**Keywords:** violence, labor, women, normativity, Mexico, indicators.

## INTRODUCCIÓN

La violencia contra la mujer no se ejerce en un solo sentido, más bien se realiza desde diferentes vertientes, estas prácticas desafortunadamente pueden presentarse en la vida privada y expandirse hasta el ámbito público, como es el trabajo.

Desde la esfera laboral, la violencia, que es efectuada día a día hacia las mujeres impacta en su calidad de vida y empaña la garantía de los derechos humanos, así como la eficiencia del cumplimiento normativo que trabaja en favor de la igualdad sustantiva, la cual es fundamental para lograr el crecimiento y desarrollo, tanto económico como social en cualquier nación.

La violencia laboral es una forma de abuso de poder cuya finalidad es excluir, aislar o someter al otro (Administrativa, S. F.), los datos estadísticos de este fenómeno, de acuerdo con los resultados de la primera encuesta mundial sobre las experiencias de violencia y acoso en el trabajo, aplicada por la Organización Internacional del Trabajo y la Fundación Lloyd's RegisterGallup (2021) revelan que:

“la violencia y el acoso en el trabajo es un fenómeno generalizado en todo el mundo, y que más de una de cada cinco personas con empleo (743 millones de personas, o sea, el 22,8 por ciento) ha sufrido al menos una modalidad de violencia y acoso en el trabajo durante su vida laboral”. Asimismo, también muestran que las mujeres registran 2,5 puntos porcentuales más de riesgo de sufrir violencia y acoso que los hombres, principalmente aquellas que son asalariadas frente a las que no lo son.

Considerando lo anterior, se sostiene que, dado el marco normativo dirigido a erradicar la violencia laboral desde la perspectiva de la formalidad empresarial, la incidencia de dichos actos debería ser proporcionalmente menor en las empresas formales, en comparación con las trabajadoras que carecen de protección legal. No obstante, los datos estadísticos evidencian que esta expectativa no se cumple en la realidad.

Ante esta problemática, los Estados quedan obligados a garantizar la seguridad física y mental de las mujeres en su lugar de trabajo, mediante el establecimiento de leyes, reglamentos, normativas, políticas públicas y otras acciones encaminadas a este fin.

En México, para alcanzar tal objetivo, a los centros de trabajo (CT) se les ha impuesto la obligación de prevenir y eliminar la violencia laboral, la cual puede surgir desde la postulación al empleo y continuar hasta el término de la relación laboral.

Para coadyuvar al cumplimiento de esta responsabilidad diferentes entes gubernamentales han delimitado a la violencia laboral con la intención de establecer su alcance, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (S. F.), considera a la violencia laboral como:

“cualquier abuso, amenaza o agresión que sufra el personal en el ejercicio de su actividad profesional, motivados por el trabajo o como resultado de este, incluyendo el ámbito digital, y que, de manera implícita o explícita, ponga en peligro su seguridad, bienestar o salud física y mental. Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre la persona trabajadora, así como daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.)”.

Por otro lado, de acuerdo al Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en los Centros de Trabajo publicado por la Secretaría del Trabajo (2020), la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, se ejerce:

“... por las personas que tienen un vínculo laboral (...) independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o eventos”.

Asimismo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, son las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo (2024) sobre violencia laboral, además de la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

Con lo respecta a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en su artículo 11, define las “acciones o conductas” que constituyen la violencia laboral, tales como:

“la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género”.

Esta misma ley, describe que en el ámbito laboral existen seis tipos de violencia contra las mujeres (Artículo 6):

- I. La violencia psicológica.- Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica;

- II. La violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- III. La violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- IV. IV. Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.
- V. La violencia sexual.- Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.
- VI. Violencia a través de interpósita persona.- Es cualquier acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas, ya sea que se tenga o se haya tenido relación de matrimonio o concubinato; o mantenga o se haya mantenido una relación de hecho con la persona agresora; lo anterior aplica incluso cuando no se cohabite en el mismo domicilio.

En tal contexto, hablar de violencia laboral implica hacer mención a diferentes fenómenos que las distintas leyes en el país tipifican. De tal forma que este tipo de violencia al entrañar diversos componentes y consecuencias, deben ser atendidos mediante diferentes canales, con la finalidad de comprender conductas, comportamientos y su impacto.

Por lo antes expuesto, este estudio tuvo como objetivo analizar el impacto que ha generado el avance del marco normativo en México, en favor de garantizar un entorno igualitario y libre de violencia para las mujeres en los centros de trabajo, a través de la información que presentan los datos estadísticos del Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM), con relación al número de mujeres que han sufrido violencia laboral en tres de los seis los tipos establecidos por la LGAMVLV, a saber: a) violencia psicológica, b) violencia física y c) violencia sexual, así como la prevalencia de discriminación en el trabajo. Primeramente, se aplicó una metodología teórica basada en la búsqueda, análisis e interpretación de diferentes leyes, normas, políticas públicas, programas y acciones, aplicando los tres niveles que establece la jerarquía jurídica de Kelsen, que permitió observar los avances en esta área. Posteriormente se comparó con la estadística pública del SIESVIM para observar si el resultado del avance normativo va en el mismo tenor que los datos duros.

## DESARROLLO

### 1. Normativa Mexicana aplicada a la erradicación de la violencia laboral

El marco legal que persigue generar un entorno igualitario en los centros de trabajo hacia las mujeres se ha ido modificando a través de la historia, en él se observa lo realizado en México en materia de violencia laboral hacia las mujeres.

Se parte del análisis sobre la regulación mexicana aplicando la jerarquía jurídica presentada por Hans Kelsen (1881-1973), desde la doctrina positivista. Esta estructura se percibe gráficamente a través de la figura denominada la pirámide de Kelsen, que muestra al sistema jurídico segmentado en diversos estratos o niveles, los cuales son: 1. Nivel Fundamental (Constitución Nacional y Tratados de DDHH). 2. Nivel Legal (Leyes nacionales, locales y tratados) y 3. Nivel Base (Sentencias, normas, contratos, etcétera) (Concepto, S. F.).

## 1.1. Nivel Fundamental

### a) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y Tratados de DDHH

En el nivel que graficamente representa la cúspide de la pirámide, encontramos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ley suprema de la cual emanan las leyes nacionales, locales, sentencias, normas, entre otras, aplicables en el país.

En este nivel, se establecen las bases que buscan garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos, alineados a las prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona (CNDH, S.F.), incluidas aquellas enfocadas a la prevención, atención y erradicación de la violencia laboral hacia las mujeres.

Dentro del capítulo 1 denominado “De los Derechos Humanos y sus Garantías” se establece que:

“En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece”.

Considerando lo anterior, el Estado Mexicano está constitucionalmente obligado a garantizar la aplicación efectiva de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, asegurando su protección de manera equitativa para todas las personas, sin distinción de género. Esta obligación incluye la promoción y protección de los derechos de las mujeres y los hombres por igual, con el fin de alcanzar la igualdad sustantiva que se concibe en el ámbito internacional. Tal principio de igualdad entre mujeres y hombres se encuentra consagrado en el primer párrafo del artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que:

La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de las familias. El Estado garantizará el goce y ejercicio del derecho a la igualdad sustantiva de las mujeres.

La igualdad sustantiva o de facto alude a la igualdad en los hechos, asegurando que las desventajas inherentes de determinados grupos no se mantengan (Inmujeres, S.F), siendo ésta uno de los retos principales a alcanzar en materia de violencia laboral, considerando que en el logro de su aplicación se observan los resultados alcanzados en este ámbito.

Asimismo, con relación a los derechos de acceso a la seguridad de las mujeres en los centros de trabajo están consagrados en el artículo 123, en el cual se especifica que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley” considerando que esto incluye respetar la dignidad humana y la no discriminación por motivo de su género o cualquier otra categoría social como raza o clase.

## 1.2. Nivel legal

### a) Leyes Federales, Estatales y Tratados Internacionales

En este nivel se tiene a las leyes federales y estatales, mismas que en ciertas ocasiones están alineadas a los tratados internacionales ratificados por México, considerando que en materia de violencia laboral, se han adoptado con la finalidad de procurar la seguridad física, mental y económica de las mujeres dentro de los CT, ésta participación se encuentra entre otros, en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW-, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará), el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (UNESCO), entre otros.



Tabla 1.

*Tratados internacionales en materia de violencia laboral hacia las mujeres*

<b>Tratado/Convenio</b>	<b>Alineación con la Violencia laboral</b>
<i>Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW-</i>	Los estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y acuerdan [...] adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer por parte de cualquier persona, organización o empresa" (CEDAW, 1979, art. 2, inciso e).
<i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará)</i>	Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar [...] políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia" (Organización de los Estados Americanos, 1994, art. 7).
<i>Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo.</i>	"Todo miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso" (OIT, 2019, art. 4).
<i>Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer</i>	"Nos comprometemos sin reservas a combatir estas limitaciones y obstáculos y a promover así el adelanto y la potenciación del papel de la mujer en todo el mundo, y convenimos en que esta tarea exige una acción urgente, con espíritu decidido, esperanza, cooperación y solidaridad, ahora y en los albores del nuevo siglo" (ONU, 1995, párr. 7).
<i>Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción (UNESCO)</i>	"La educación superior debe hacer prevalecer los valores e ideales de una cultura de paz, y que se ha de movilizar a la comunidad internacional con ese fin" (UNESCO, 1998, art. 1).

*Fuente: Elaboración propia con base en los autores mencionados.*

La adopción de tratados internacionales en materia de violencia laboral contra la mujer representa un compromiso ineludible con la justicia, la igualdad y la dignidad humana. *Dentro de todos estos eventos internacionales México como Estado parte, se compromete a trabajar para eliminar las barreras que impiden el progreso a las mujeres, incluyendo aquellas que permiten la violencia en los centros de trabajo, asimismo acepta la responsabilidad del Gobierno, las empresas e individuos.*

## **Leyes Federales**

A continuación, se presentan un desglose del tratamiento legal que distintas disposiciones federales otorgan al concepto de violencia laboral, con el fin de identificar sus elementos clave, puntos de convergencia y alcances jurídicos:

### **a) Ley Federal del trabajo**

La LFT en su artículo 3 bis reconoce dos formas en que se presentan la violencia laboral:

- Hostigamiento, 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;
- y
- Acoso sexual, 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."

La ley, al tipificar ambas conductas, busca salvaguardar entornos laborales seguros, respetuosos y libres de violencia.

### **b) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

La LGAMVLV reconoce en sus artículos 11, 12 y 13 que la violencia que viven las mujeres dentro del campo laboral es el hostigamiento a través de conductas verbales, físicas o ambas para demostrar poder dentro de una subordinación, en tanto el acoso son los actos que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad entre pares.

Es de esta forma, que la evaluación de las conductas, dan la pauta a la implementación de las políticas públicas, la cual inicia con el reconocimiento de la sociedad hacia la realidad que viven en diferentes contextos, como lo es la violencia.

### **c) Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica**

Es la Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica con actualización el 01 de diciembre de 2023, que delega al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) obtener la información de calidad, pertinente, veraz y oportuna con relación a temas de Interés Nacional mediante censos, tal cual señala en su artículo 59:

“El Instituto tendrá las siguientes facultades exclusivas:

I. Realizar los censos nacionales;

...

Las denominaciones del censo nacional o encuestas nacionales no podrán ser empleadas en el nombre ni en la propaganda de registros, encuestas o enumeraciones distintas a las que practique el Instituto”. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2023). Este instituto es el encargado de medir estadísticamente los casos de violencia laboral, el número de denuncias, entre otros facultado por esta ley. Esta Ley faculta al INEGI a ocupar herramientas que generen indicadores de violencia contra las mujeres, como el Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (SIESVIM), en donde se encuentra a disposición del público información de consulta sobre la situación de violencia, daños y consecuencias, seguridad pública y justicia, acciones institucionales y contexto de las mujeres de diversos periodos.

### **d) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

En año 2007 se promulga la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia con la finalidad de contar con normatividad que permita al Estado garantizar a una de las minorías más vulnerables como son las mujeres una vida libre de violencias, como lo señala:

**ARTÍCULO 1.-** La presente ley es reglamentaria del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de protección del derecho de las mujeres, adolescentes y niñas a una vida libre de violencias y los deberes reforzados del Estado, sus disposiciones son de orden público y de observancia general en toda la República, y tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas, así como los principios y mecanismos para el pleno acceso a una vida libre de violencias, así como para garantizar el goce y ejercicio de sus derechos humanos y fortalecer el régimen democrático establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**ARTÍCULO 3.-** Todas las medidas que se deriven de la presente ley, garantizarán la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra

las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

Con esta ley se pretende garantizar a la mujer espacios de participación públicos y privados libres de cualquier forma de violencia desde una perspectiva de género. Entre ellas la laboral señalada en su capítulo II - De la violencia laboral y docente.

De esta ley se desprende que la violencia podrá abordarse desde el contexto donde se presenta, como el ámbito laboral donde se establecen relaciones de poder aún sin existir una jerarquía que deriva en actos que dañan la integridad de la víctima de forma física, mental o sexual, además de que pueden existir la combinación de múltiples violencias.

### **e) Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**

Es en el artículo 17 la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres donde se establece que, dentro de las medidas para alcanzar la igualdad, es necesario eliminar la violencia hacia las mujeres en todos los ámbitos incluido el laboral

**Artículo 17.-** La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural, entre otros.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida: familiar, de cuidados, económico, político, de salud, social, laboral y cultural;( ...)

VII. Adoptar las medidas necesarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres;(...) (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

### **f) Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación**

En el artículo primero de la Ley Federal para Prevenir y eliminar la Discriminación se define a la discriminación como:

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Y promueve a la violencia como la forma de ejercer discriminación estipulado en su Artículo 9:

Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación.



Es entonces, que la violencia es considerada en todas sus modalidades como una forma de discriminación en que se excluye y vulnera sus derechos que en el caso de las mujeres es en razón se origina en su mayoría debido a su género o bien a su rol reproductivo, la cual puede desarrollarse dentro de un entorno laboral (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

### **g) Ley del Instituto Nacional de las Mujeres**

Es mediante la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres que se establece una institución encargada de velar que las condiciones de igualdad y trato hacia las mujeres dentro de la vida pública se realice sin detrimentos de sus derechos, tal como se señala en su Artículo 4:

El objeto general del Instituto es promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación igualitaria en la vida política, cultural, económica y social del país (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Para lo cual requiere de la intervención tanto del Estado como de los sectores social y privado en la formulación de política pública, programas, proyectos y acciones que promuevan sus derechos a la no discriminación y a la igualdad.

### **h) Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**

El Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia complementa a la LGAMVLV en el estipulan las secretarías que intervendrán de manera sexenal en el desarrollo de programas que ayuden a erradicar la violencia señalado en su artículo 46 y 59 bis:

Artículo 46. El Sistema tendrá como estrategias prioritarias para la erradicación de la violencia contra las mujeres:

- I. La planificación de las acciones contra la violencia y el programa integral;
  - .....;
  - IV. La sistematización e intercambio de información sobre violencia contra las mujeres, y
  - V. La investigación multidisciplinaria sobre los tipos de violencia. Internacionales
- Artículo 59 Bis.- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en su calidad de integrante del Sistema, tendrá las siguientes atribuciones:
- I. Informar a la autoridad competente sobre el conocimiento de algún hecho a través del cual se practiquen o se hayan realizado conductas de violencia contra las mujeres en los centros de trabajo;
  - II. Informar periódicamente a la Secretaría Ejecutiva los casos que tenga conocimiento de violencia laboral contra las mujeres, a fin de diseñar programas que permitan prevenir, atender, sancionar y erradicar dicha violencia en los centros de trabajo;
  - III. Realizar, en términos de las disposiciones jurídicas aplicables, campañas de difusión en medios de comunicación para informar a la población sobre los supuestos que se consideran violencia laboral, así como para su prevención, atención y erradicación;
  - IV. Diseñar y difundir materiales que generen una cultura de respeto a los Derechos Humanos de las Mujeres en el ámbito laboral;
  - V. Propiciar que las Víctimas de violencia laboral reciban asesoría jurídica, a través de las áreas competentes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a fin de canalizarlas con las autoridades competentes;
  - VI. Capacitar y actualizar al personal que labore en el sector de trabajo y previsión social y que participe en la atención de las Víctimas de violencia laboral;
  - VII. Poner a disposición los medios, preferentemente electrónicos, a las Víctimas de violencia laboral para denunciar su caso ante las autoridades competentes, y

VIII. Las demás previstas en otras disposiciones jurídicas aplicables para el cumplimiento de la Ley y el presente Reglamento. (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2014)

Es en materia laboral la STPS la encargada velar por las mujeres dentro de los centros de trabajo, por tanto, en caso de existir prácticas de violencia deberá dar seguimiento y acompañamiento no solo para garantizar protección a la víctima, también le permitirá diseñar programas de prevención, control y difusión.

### **i) Código Penal Federal**

El Código Penal Federal establece las sanciones a los actos de violencia como parte de las relaciones de poder que existen en los diferentes espacios, como el laboral.

Artículo 259 Bis.- 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 cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de ochocientos días 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.

Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024).

Si bien la violencia analizada en este artículo es de índole laboral no exime que pueda ser denunciada en materia penal, siempre que la víctima decida denunciar evitando su revictimización.

### **Leyes Estatales**

En los Estados Unidos Mexicanos se denomina entidad federativa a cada uno de los 32 estados miembros del Estado federal. Para algunos doctrinarios la autonomía de que gozan las entidades federativas es su característica esencial (Sistema de Información Legislativa, S.F.), por lo que cada uno de esos estados tendrán sus propias leyes con la particularidad que se requiere de acuerdo a su contexto, entre las que se encuentran principalmente:

- a) Leyes de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- b) Reglamento de la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- c) Códigos Penales Estatales

### **1.3. Nivel Base**

Dentro de este nivel se tiene a las normas, protocolos, políticas públicas y programas, encaminadas a detallar y aplicar más específicamente lo establecido en las leyes.

#### **1. Norma Oficial Mexicana-035-STPS-2018**

La NOM-035-STPS-2018. Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención: Abordaje de la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Para prevenir y atender a la violencia laboral en los centros de trabajo no solo requiere de acciones por parte del Estado que incluyan acciones punitivas, si no que los centros de trabajo implementen medidas para para lograrlo, por ello se analiza a la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención, como la regulación técnica de carácter obligatoria que tiene como objetivo promover un entorno organizacional favorable. Para la aplicación de la NOM-035 se debe considerar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial que incluye

la violencia laboral, mediante la aplicación de esta NOM los centros de trabajo aplican la responsabilidad hacia las trabajadoras que coadyuve a brindar espacios seguros con un clima favorable, que se traduce en la existencia de políticas y procedimientos de actuación ante actos violentos, asimismo brinda al trabajador la seguridad que en caso de dichos comportamientos serán no aceptables y sancionados dentro de los CT.

## 2. Norma Oficial Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

Otra norma que aborda la violencia es la NOM NMX-R-025-SCFI-2015, que señala en el punto 4.51 a la Violencia como “cualquier acción u omisión que cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, y que se puede presentar tanto en el ámbito privado como en el público”, en tanto identifica en el 4.52 a la Violencia laboral como aquella que “Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad”. Es a través de esta norma que el Estado reconoce a los centros de trabajo que realizan prácticas a favor de la igualdad laboral y la no discriminación mediante la adopción de procesos y medidas que le ayuden a cumplir con los requisitos críticos que la norma establece, a fin de certificarse y obtener el derecho a usar en su marca la leyenda “Igualdad Laboral y no Discriminación” como lo refiere en su punto 5.

## 3. Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo

En segundo punto dar a conocer el Protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral y apoyar a los centros de trabajo (STPS, 2020) e implementarlos mediante la capacitación y no solo la persecución de empresas para dar cumplimiento a las inspecciones laborales. Este modelo incluye en tener dentro del centro de trabajo a una persona consejera o Comité de Atención y Seguimiento dependiendo del número de trabajadores, quienes figuran como el primer contacto con la víctima y quienes podrán dar seguimiento al proceso. El cual consiste analizar la situación dentro del centro de trabajo sobre el ambiente laboral reuniendo pruebas y testigos sin revictimizar, es decir, evitando el enfrentamiento entre agresor-víctima, para en caso de ser necesario acudir a la PROFEDET, Centros de Conciliación, Juzgados Laborales, sin olvidar la posibilidad de denunciar civil o penalmente. O en casos leves pudiera darse el seguimiento mediante la aplicación de medidas de protección y modificación de conducta, siempre buscando la integridad de los trabajadores.

## 4. Políticas públicas y programas

**a) Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD):** Como parte de las actividades de INMUJERES durante el primer trimestre de cada ejercicio fiscal la convocatoria para reconocer a las Organizaciones de la Sociedad Civil que trabajen en acciones para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres y erradicar la discriminación a través de un donativo (Gobierno de México, 2018).

**b) Secretaría de las Mujeres:** Dependencias como la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México ofrecen servicios de atención y prevención de la violencia de género, además de promover la igualdad en el ámbito laboral.

## II. Resultados de la violencia laboral en México

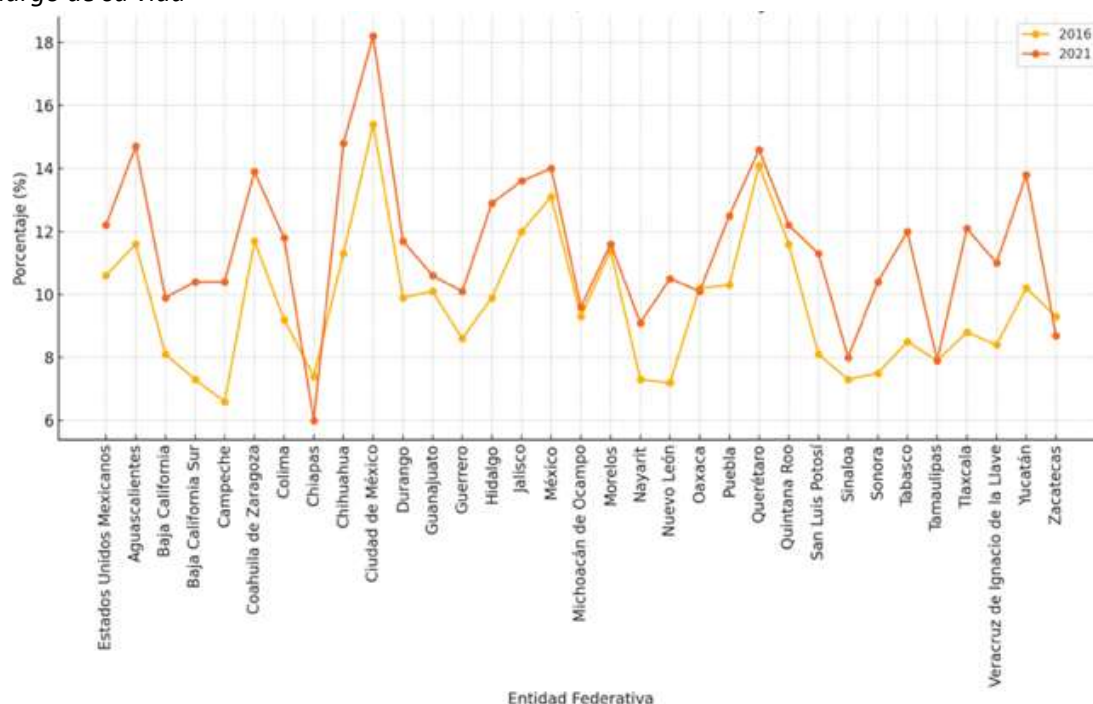
La evolución del marco normativo en México, orientada a reducir la violencia laboral contra las mujeres en los Centros de Trabajo, ha sido progresiva y refleja un compromiso creciente del Estado con esta problemática. Esta transformación ha motivado la creación e implementación de leyes, normas, políticas públicas y programas específicos, cuyo objetivo central es garantizar entornos laborales libres de violencia y promover condiciones de igualdad sustantiva. No obstante, los avances normativos, es indispensable contrastarlos con los datos estadísticos que reflejan la experiencia real de las mujeres en los Centros de Trabajo. Para ello, se recurre a la información proporcionada por el SIESVIM, que permite evidenciar la persistencia de este fenómeno. A continuación, se presentan estadísticas correspondientes a los periodos 2016 y 2021, las cuales muestran el número de mujeres que han experimentado alguna de las tres formas de violencia laboral que se analizan en esta investigación definidas en el artículo 6 de la LGAMVLV, así como la prevalencia de discriminación en el trabajo.

## II.1. La violencia psicológica

Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio (Fracción I). En el siguiente gráfico se muestran los resultados de este tipo de violencia durante el periodo que abarca de los años 2016 a 2021.

### Gráfico 1.

*Prevalencia de violencia psicológica en el ámbito laboral, contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida*



Fuente: Elaboración propia con base en SIESVIM ( S.F.)

El año 2021, entre los que encontramos a la Ciudad de México que incrementó su tasa de incidencia de este tipo de violencia laboral con un 18.2%, mismo que es el valor más alto del

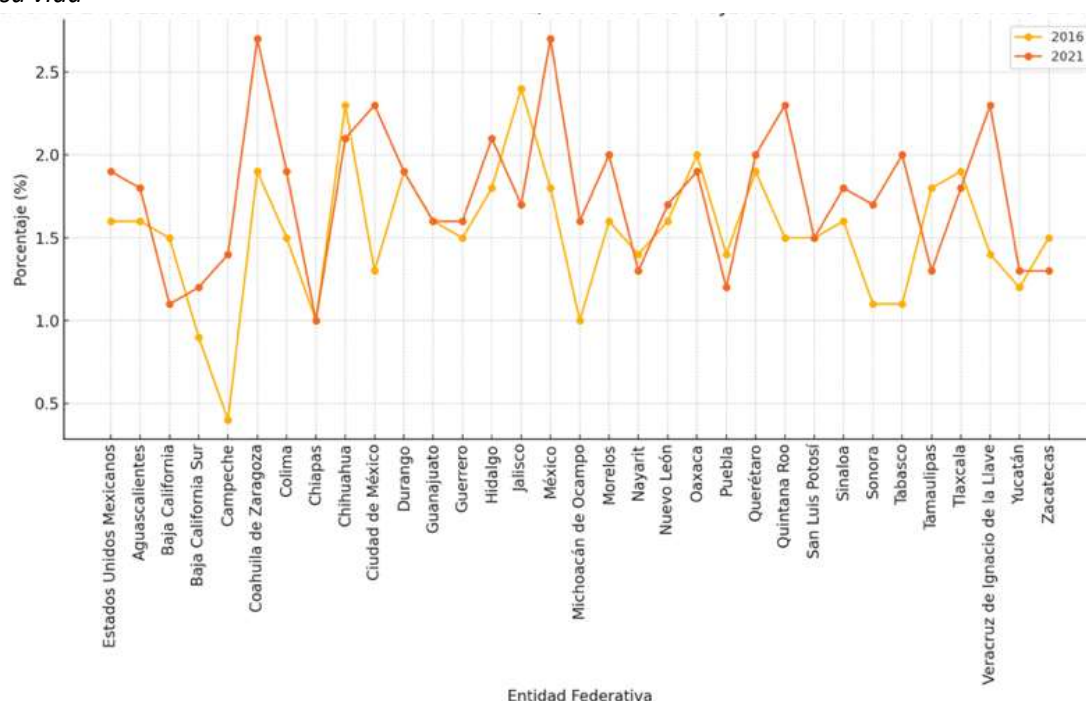
país, seguido por Chihuahua con un 14.8% y Aguascalientes con un 14.7%, misma que muestran cifras alarmantes. Los estados con menor prevalencia en el año 2021 son Chiapas con un 6.0%, la cual es la cifra más baja, incluso menor que en 2016, además de Zacatecas con un 8.7% y Sinaloa con 8.0%. Los Estados con aumentos notables de 2016 a 2021 son Campeche que paso de 6.6% a 10.4% teniendo un incremento de +3.8%. Ciudad de México que paso de 15.4% a 18.2% con un incremento de 2.8%, Chihuahua que paso de 11.3% a un 14.8% con un incremento de 3.5% y Tlaxcala que paso de 8.8% a 12.1% con un incremento de 3.3%. La Tendencia Nacional: aumentó de 10.6 % en 2016 a 12.2% en 2021.

## II.2. La violencia física

Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas; (Fracción II). En el siguiente gráfico se muestran los resultados de este tipo de violencia durante el periodo que abarca de los años 2016 a 2021.

### Gráfico 2.

*Prevalencia de violencia física en el ámbito laboral, contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida*



*Fuente: elaboración propia con base en SIESVIM ( S.F.)*

Como se puede observar existen estados con mayor prevalencia de violencia física durante el año 2021, entre los que encontramos a la Coahuila de Zaragoza que incrementó su tasa de incidencia de este tipo de violencia laboral con un 2.7%, seguido por Ciudad de México con un 2.3%, Estado de México con un 2.7%. y Veracruz con un 2.3%. Los estados con menor prevalencia en el año 2021 son Baja California con un 1.1%, además de Jalisco con un 1.7% y Tamaulipas con 1.3%. Estados con aumentos notables de 2016 a 2021 son Coahuila que aumentó alcanzando el 2.7. La Tendencia Nacional: aumentó de 1.6% en 2016 a 1.9% en 2021.

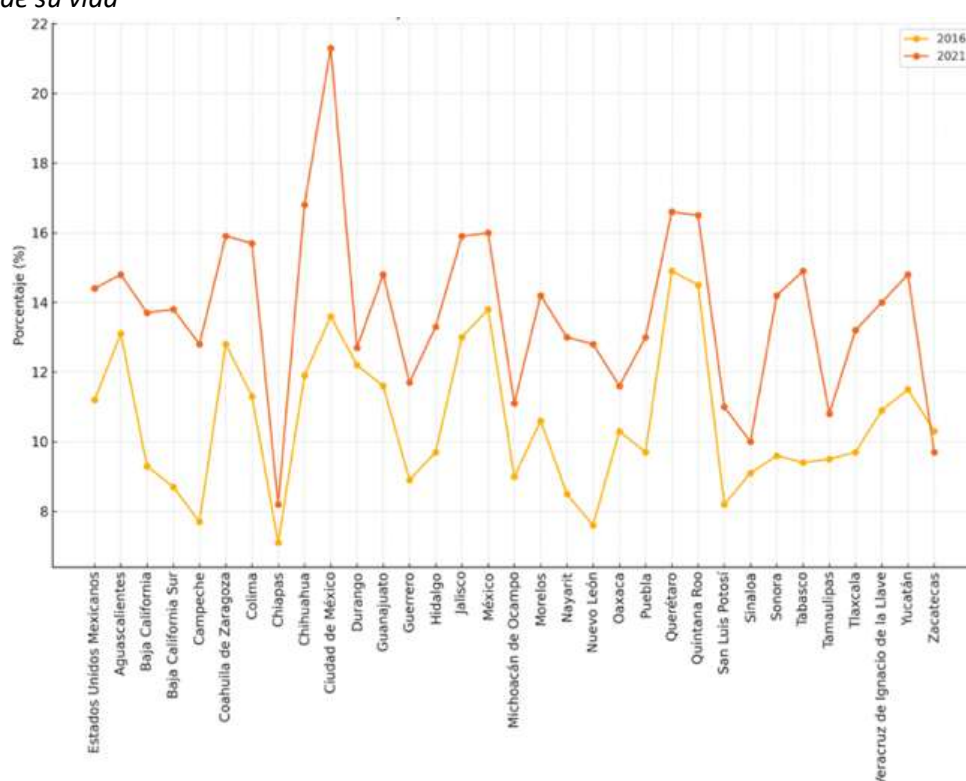


### II.3. La violencia sexual

Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto (Fracción V). En el siguiente gráfico se muestran los resultados de este tipo de violencia durante el periodo que abarca de los años 2016 a 2021.

#### Gráfico 3.

*Prevalencia de violencia sexual en el ámbito laboral, contra las mujeres de 15 años y más a lo largo de su vida*



*Fuente: elaboración propia con base en SIESVIM (S.F.)*

En este rubro se observa que existen estados con mayor prevalencia de violencia sexual durante el año 2021, entre los que encontramos a la Ciudad de México que incrementó su tasa de incidencia de este tipo de violencia laboral a 21.3%, mismo que es el incremento más significativo del país, seguido por Chihuahua con un 16.8% y Coahuila con un 15.9%, estos estados destacan por los aumentos notables. Los estados con menor prevalencia en el año 2021 son Zacatecas con un 9.7%, es el único estado con disminución respecto a 2016, además de Chiapas y San Luis Potosí que se mantienen por debajo del 11%. La Tendencia Nacional: aumentó de 11.2% en 2016 al 14.4% en 2021.

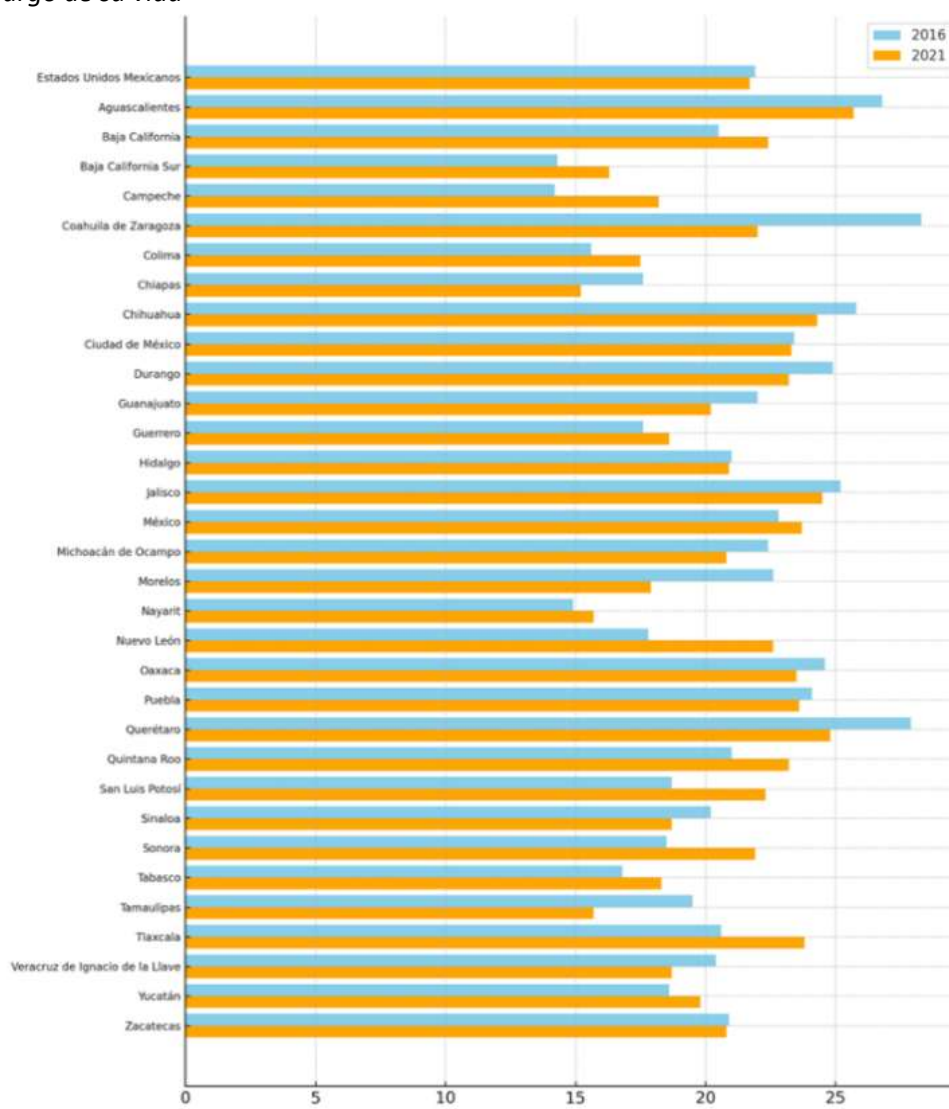
### II.4. Violencia laboral por cualquier tipo de discriminación por condición de género

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

***Violencia laboral hacia las mujeres en México: entre el discurso normativo y la realidad estadística***

**Gráfico 4.**

*Prevalencia de discriminación en el trabajo, contra las mujeres asalariadas de 15 años y más a lo largo de su vida*

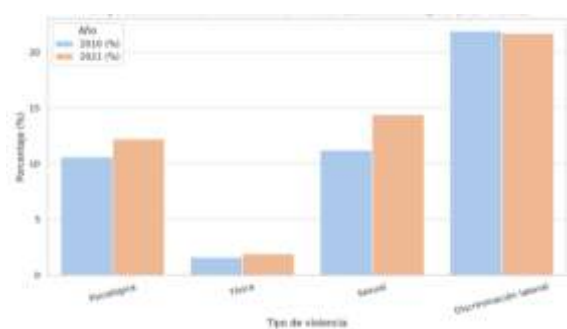


*Fuente: elaboración propia con base en SIESVIM ( S.F.)*

En este rubro se observa que existen estados con incrementos preocupantes como es Campeche que pasó de 14.2% a 18.2%, seguido de Nuevo León de 17.8% a 22.6%. Estos aumentos pueden señalar retrocesos en la equidad laboral o mayores niveles de denuncia. Los estados que presentan disminuciones notables son Coahuila de Zaragoza que tuvo una disminución significativa de 28.3% a 22%, Morelos que bajó de 22.6% a 17.9%, lo cual podría indicar mejoras en políticas laborales o mayor concientización en este rubro. La Tendencia Nacional de discriminación apenas varió, pasando de 21.9% en 2016 a 21.7% en 2021, lo que refleja una estabilidad preocupante, sin mejoras sustanciales.

### III. Discusión y conclusiones

De acuerdo a los datos presentados, los tipos de violencia más reportados en 2021 fueron los siguientes:

**Figura 1.** Comparativo nacional de Violencia laboral (2016-2021)

Tipo de violencia	2016 (%)	2021 (%)	Cambio (%)
Psicológica	10.6	12.2	+1.6
Física	1.6	1.9	+0.3
Sexual	11.2	14.4	+3.2
Discriminación laboral	21.9	21.7	-0.2

Fuente: elaboración propia con base en SIESVIM ( S.F.)

A pesar de la implementación de leyes y políticas públicas orientadas a erradicar la violencia laboral, los datos muestran que la prevalencia de estos actos ha aumentado ligeramente en el periodo mencionado. Este incremento sugiere que las medidas adoptadas hasta ahora no han sido suficientes para reducir significativamente la violencia en el ámbito laboral. Aunado a este problema los datos estadísticos no están actualizados, en la página del SIESVIM, solo presenta información al año 2021. Asimismo, los datos estadísticos nos permitan contrastar que la violencia laboral no presenta el mismo porcentaje en los distintos Estados, situación que puede ser resultado del contexto y factores que inciden a su aumento o disminución, como la legislación, la cultura empresarial o la denuncia de las mujeres afectadas. En el caso de los aumentos podrían estar relacionados con mayores niveles de denuncia, visibilidad o incremento real de violencia.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se concluye que, las mujeres continúan enfrentando barreras estructurales que las colocan en situaciones de vulnerabilidad en el entorno laboral, aunque se han logrado avances significativos en relación con la creación de leyes, reglamentos, normas, políticas y programas, la verdadera medida del éxito radica en la transformación de las realidades cotidianas de las mujeres mexicanas, es necesario no solo cumplir con las obligaciones jurídicas, sino fomentar una cultura de respeto, equidad y cero tolerancia a la violencia en todos los espacios laborales.

Se sugiere que en primera instancia se proceda a realizar evaluaciones periódicas para medir la efectividad de las políticas y programas implementados y hacer los ajustes necesarios de acuerdo a los contextos de cada Estado, además de establecer mecanismos de denuncia seguros mediante el uso de canales confidenciales y seguros en los cuales las mujeres puedan reportar casos de violencia sin temor a represalias o a perder su trabajo, asimismo implementar programas de capacitación obligatorias en los CT, que fomenten una cultura de respeto e igualdad de género en el ámbito laboral y permita lograr la igualdad sustantiva en el ámbito laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cámara de diputados del h. Congreso de la unión. 2023. Ley del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica (LSNIEyG). <https://acortar.link/Uyz26j>
- Cámara de diputados del h. Congreso de la unión. 2024. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV). <https://acortar.link/7GSnGH>
- Cámara de diputados del h. Congreso de la unión. 2024. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMyH). <https://acortar.link/7GSnGH>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, (2021). Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. <https://acortar.link/ycr2zg>

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2024. Código Penal Federal <https://acortar.link/nXuzv3>
- CEDAW. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas. <https://acortar.link/XXVRWh>
- Cruz, V. y Casique, I. (2019). Violencia laboral. Análisis de los factores de riesgo y consecuencias en la vida de las mujeres trabajadoras en la Ciudad de México. Papeles de población, 25(102), 51-79. Epub 25 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.22185/24487147.2019.102.32>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.(2024). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Recuperado de <https://acortar.link/dd4TpM>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (s.f.). La Cámara de Diputados aprueba la igualdad jurídica de la mujer. Recuperado de <https://acortar.link/2x9Vnl>
- Gobierno de México, 2018. Programa PROEQUIDAD. <https://acortar.link/Q7gldJ>
- Hasanbegovic, C. (2013). Avances Legislativos en Violencia Laboral hacia las Mujeres en Legislaciones Latinoamericanas. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 6, núm. 12, julio-diciembre, 2013, pp. 23-39. Universidad de Carabobo Valencia, Venezuela. Retomado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030141002.pdf>
- Leymann, H. (1990). Mobbing y Terror Psicológico en los lugares de Trabajo. Universidad de Estocolmo Instituto Nacional de Salud Laboral Estocolmo, Suecia. Retomado de [https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990\(3\)-1.pdf](https://www.kwesthues.com/e-LeymannV&V1990(3)-1.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). La violencia y el acoso en el mundo del trabajo: Guía sobre el Convenio núm. 190 y sobre la Recomendación núm. 206. Oficina Internacional de Trabajo – Ginebra. Pág.10. Recuperado de <https://acortar.link/wGiRXt>
- Organización de las Naciones Unidas. (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. <https://acortar.link/AYR2h7>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción. [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000113878_spa)
- Organización de los Estados Americanos. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/belemdopara.asp>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Convenio 189). <https://acortar.link/sHE4A>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenio 190). <https://acortar.link/jSOK3>
- Pérez Jauregui, Isabel Violencia laboral, contexto social y subjetividad Subjetividad y Procesos Cognitivos, vol. 23, núm. 1, 2019 Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Argentina Disponible en: <https://acortar.link/LTWg8B>
- Secretaría de Economía (2015). NORMA MEXICANA NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. <https://acortar.link/l7KRRZ>
- Secretaría del Trabajo (2020). Protocolo para Prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo. Recuperado de <https://acortar.link/lVmgD2>
- Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (S. F.). Situación de violencia, violencia laboral. <https://sc.inegi.org.mx/SIESVIM1/paginas/subtemas.jsf>