

Violencia laboral y corrupción sexual: nombrar para entender, entender para actuar, y actuar para construir entornos laborales íntegros

Para construir espacios laborales seguros debemos actuar contra las distintas formas de violencia y discriminación de género. Nombrarlas y entenderlas es fundamental para definir las estrategias de intervención adecuadas frente a situaciones de violencia laboral.

Violencia laboral y corrupción sexual: nombrar para entender, entender para actuar, y actuar para construir entornos laborales íntegros

Para construir espacios laborales íntegros debemos actuar contra las distintas formas de violencia y discriminación de género. Nombrarlas y entenderlas es fundamental para definir las estrategias de intervención adecuadas frente a situaciones de violencia laboral.

Violencia laboral y corrupción sexual: nombrar para entender, entender para actuar, y actuar para construir entornos laborales íntegros

Julio 2025

Primera edición:

Julio 2025

ISBN: XXX-XXX-XXXXXX-X-X

Autores:

Paulette Guevara

Valeria McMillan

Lucía Petersen

Edición:

Luis Petersen Farah

Lucía Petersen

Miguel González

RETROALIMENTACIÓN BIENVENIDA

Violencia laboral y corrupción sexual: nombrar para entender, entender para actuar, y actuar para construir entornos laborales íntegros es una investigación en curso; por lo tanto, tus sugerencias y comentarios críticos sobre los temas tratados en esta publicación son bienvenidos y serán atendidos con especial cuidado. Por favor, contacta a Transparencia Mexicana en: info@tm.org.mx



Violencia laboral y corrupción sexual: nombrar para entender, entender para actuar, y actuar para construir entornos laborales íntegros está bajo una licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.

2025 **Transparencia Mexicana (TMX)**, Salvador Novo 31, Santa Catarina, Delegación Coyoacán, Ciudad de México, México.

Este documento ha sido elaborado con la asistencia financiera de la Unión Europea. El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de Transparencia Mexicana e Hila, Igualdad laboral y en ningún caso puede considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

#

A

C

V

4

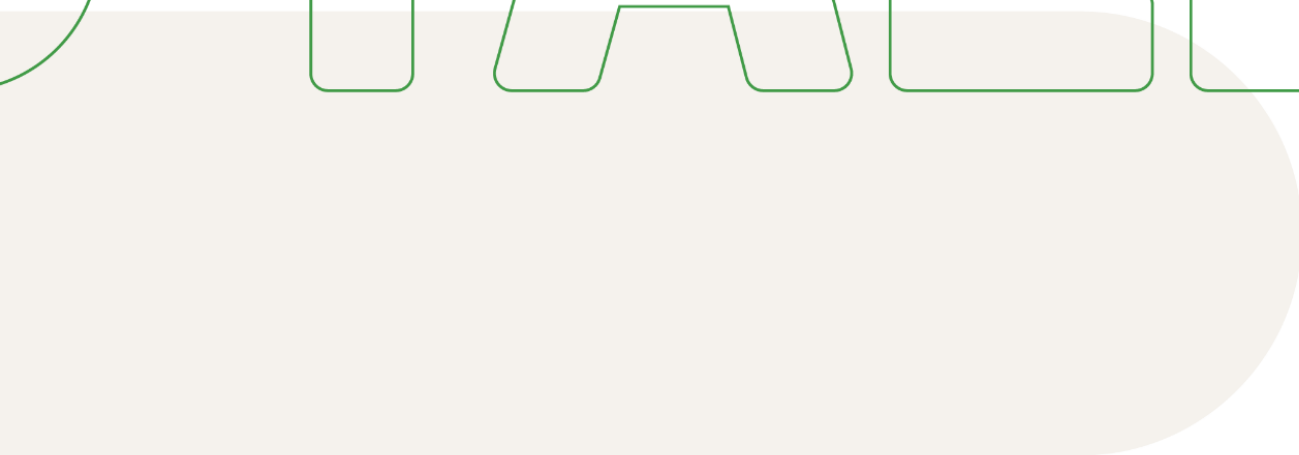
A

L

L

2

3



Contenido

1. Violencia laboral y corrupción sexual: Guía para nombrar, entender y actuar	4
2. Violencia laboral: condiciones y elementos de las conductas violentas	6
3. Efectos e impactos en la salud física y mental de las violencias laborales	13
4. Entornos laborales dignos y seguros para todas las personas	15
5. Alternativas y rutas de acción	19
6. Referencias	22

Violencia laboral y corrupción sexual

Julio 2025

1. Violencia laboral y corrupción sexual: nombrar para entender, entender para actuar, y actuar para construir entornos laborales dignos

Para construir espacios laborales seguros debemos actuar contra las distintas formas de violencia y discriminación de género. Nombrarlas y entenderlas es fundamental para definir las estrategias de intervención adecuadas frente a situaciones de violencia laboral.

Diversos organismos internacionales y leyes nacionales tipifican algunas de estas violencias para proveer instrumentos de protección de los derechos al trabajo y a garantizar una vida libre de violencia para todas las personas, en particular aquellas pertenecientes a grupos históricamente discriminados. A pesar de la existencia de estas normativas, las violencias basadas en el género continúan presentes en los entornos laborales, y representan un desafío en su erradicación.

Las violencias laborales no solo se originan en el abuso de poder entre personas, sino también en sistemas estructurales que lo sustentan, y perpetuando así una dinámica de poder violenta. El machismo y la corrupción son dos estructuras profundamente arraigadas en nuestra sociedad, que se manifiestan en distintos ámbitos de la vida cotidiana. Las violencias laborales pueden ser difíciles de identificar debido a su normalización en las dinámicas y a la falta de mecanismos adecuados para enfrentarlas. Como es el caso de la corrupción sexual que ocurre cuando una persona en una posición de poder, abusa de su autoridad para exigir, sugerir o aceptar intercambios sexuales a cambio de cumplir con una función encomendada, otorgar un ascenso o facilitar ventajas.

Estas violencias se agravan con la desigualdad en las condiciones laborales, que impiden el acceso a trabajos dignos y justos en numerosos espacios de trabajo, así como la carencia de una corresponsabilidad en los cuidados de la vida y el entorno. Una carga que históricamente ha recaído sobre las mujeres, simplemente por el hecho de serlo.

Las violencias de género irrumpen en dimensiones íntimas de las personas trabajadoras. Generalmente se expresan en relación con su cuerpo, su sexualidad, y su personalidad, cuestionando su cumplimiento en relación a los mandatos de género, las responsabilidades de cuidado y la sumisión. Las afectaciones de estas violencias, además de impactar en la autonomía económica provocan, incluso después del evento de violencia, daños psicosociales y físicos graves, en ocasiones irreparables.

La prevención y abordaje de las situaciones de violencia de género en el trabajo, y la construcción de entornos laborales seguros son obligaciones de las empresas, así como lo es aplicar las medidas necesarias con sus proveedores, clientes, cámaras empresariales de las que forman parte, y otros actores con quienes tienen relación para su objetivo. Su cumplimiento no es opcional. Sin embargo, resulta imprescindible disponer de mayor información y recursos para saber cómo prevenir, identificar y enfrentar eficazmente las violencias de género en los entornos laborales. Este documento tiene el propósito de funcionar como una guía para empezar a nombrar, entender y actuar.

2. Violencia laboral: condiciones y elementos de las conductas violentas

Poder, jerarquías y autoridad

Las violencias laborales se perpetúan en contextos de desigualdad y abuso de poder, y afectan a millones de personas trabajadoras. Su comprensión requiere un análisis profundo de factores como el poder, las jerarquías organizacionales y la autoridad.

En un sistema jerárquico, las personas empleadas están organizadas en diferentes niveles de autoridad, poder y responsabilidad. Esta estructura no solo define las relaciones formales de supervisión y subordinación, sino que también influye en la distribución de oportunidades y recursos dentro de la organización.

El poder en una organización se entiende como la capacidad de influir en el comportamiento y las decisiones de otras personas. En el entorno laboral, estas relaciones de poder suelen ser asimétricas, lo que significa que una persona puede tener una posición dominante sobre otra debido a su cargo, su acceso a información privilegiada o su influencia dentro de la organización.

Estas asimetrías de poder generan desequilibrios que facilitan la violencia laboral cuando las personas en posiciones de poder someten a otras a condiciones abusivas, promoviendo el hostigamiento o acoso laboral mediante mecanismos de control y vigilancia que, a menudo, se encuentran normalizados.

Como señala Hannah Arendt (1958), la autoridad implica una obediencia voluntaria, pero cuando se utiliza de manera indebida, puede transformarse en coerción y violencia. Quienes asumen una posición de superioridad pueden abusar de su autoridad para imponer cargas de trabajo excesivas o negar oportunidades a quienes dependen de su posición. Este abuso de poder es posible debido a que se permite un ejercicio de control sobre el desempeño de las personas subordinadas sin necesidad de que la persona en posición de autoridad rinda cuentas adecuadas. Baron y Neuman (1996) sostienen que "el poder asimétrico en las relaciones de trabajo, cuando no está controlado o supervisado, puede transformarse fácilmente en abuso, acoso o intimidación, lo que contribuye a la violencia laboral" (p. 161).

Las personas que ocupan posiciones subordinadas dentro de la jerarquía organizacional pueden verse atrapadas en una dinámica de violencia laboral



debido a la imposibilidad de desafiar a quienes ostentan el poder. Estas condiciones se agravan y trascienden al organigrama cuando se intersectan con otras formas de poder presentes en nuestra cultura, como lo son la discriminación y la impunidad.

Una cultura discriminatoria perpetúa un acceso desigual a los derechos, favoreciendo más a unas personas que a otras, o incluso a costa de ciertos grupos. Este fenómeno se manifiesta de manera particular en la violencia de género en los espacios laborales, donde las conductas excluyentes a menudo son justificadas por la tradición de relaciones desiguales de poder. La discriminación de género en el trabajo es un tipo de violencia laboral que coloca a las mujeres en lugares de vulnerabilidad, limitando sus oportunidades de crecimiento profesional, incluso cuando ocupan cargos de autoridad. En México sólo el 23.4% de las mujeres económicamente activas cuenta con un trabajo remunerado, y en su mayoría se trata de puestos de menor posición jerárquica dentro de las empresas e instituciones. El 21.7% de mujeres disponibles para trabajar no cuenta con un empleo, a diferencia del 15% de los hombres en la misma situación (ENOE, 4to trimestre de 2024).

Por otro lado, la normalización del abuso de poder por parte de quienes se encuentran en los sitios de privilegio económico, social o político constituye una de las principales causas de la invisibilización e impunidad de las violencias en el entorno laboral. A ello se añade el encubrimiento por parte de instituciones y personas que también ocupan posiciones privilegiadas dentro de sectores involucrados, contribuyendo así a la perpetuación de estas dinámicas de discriminación y violencia.

¿Cómo se manifiestan las violencias de género en los espacios de trabajo?

Existen distintas formas de violencia laboral. Para identificarlas y tratarlas, se han aportado definiciones y elementos desde diferentes organismos enfocados al derecho al trabajo digno desde una perspectiva de derechos humanos y de género.

Conocer la forma en la que se tipifican ciertos delitos ayuda a conocer el alcance jurídico y las vías de acción como instrumentos de protección. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó en 2019 el Convenio 190 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, la primera norma internacional concentrada en convocar al compromiso de prevenir y atender la violencia de género en el trabajo, de una forma integral e inclusiva. Este acuerdo

internacional se establece considerando tanto los aspectos de seguridad y salud como de respeto a la dignidad de las personas, especialmente de las mujeres. Desde el año 2022, México ratificó dicho Convenio con el cual está comprometido a reforzar las especificaciones en la materia.

Si bien con la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo se incorporaron algunos puntos como la obligación de contar con protocolos en los centros de trabajo y de promover entornos laborales libres de violencia, aún persiste la necesidad de armonizarla con el Convenio 190 y otras leyes y normas relacionadas, y de establecer mecanismos eficaces para llevarla a cabo.

Para entender el marco conceptual y jurídico que busca erradicar las violencias laborales en México es necesario analizar la perspectiva planteada en el Convenio 190, que define a la violencia laboral como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas, que se manifiestan una sola vez o de manera repetida y que causan un daño físico, psicológico, sexual o económico.¹

La OIT habla de violencia y acoso, mientras que algunas leyes y normas mexicanas además mencionan el hostigamiento. La Ley Federal del Trabajo, cuando se refiere a la obligación de “patrones y empleadores” de promover entornos libres de violencia, define el hostigamiento y el acoso sexual. El hostigamiento lo explica como el abuso del ejercicio de poder en una relación jerárquica; mientras que el acoso sexual, como una forma de violencia en la que pueda o no haber subordinación laboral y lleva a la víctima a un estado de indefensión.

Por su parte, la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) señala además de los tipos de violencia (psicológica, física, patrimonial, económica, sexual y a través de interpósita persona), las modalidades o los contextos en los que se pueden manifestar.

Una de estas modalidades es la “violencia laboral” que de inicio aclara que se da entre personas que tienen un vínculo laboral. Destaca las definiciones de hostigamiento sexual y acoso sexual como el ejercicio del poder expresado en conductas verbales, físicas o ambas, distinguiendo al primero por la existencia de

¹ Con información del Art.1° del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que México ratificó en marzo del 2022.



una relación jerárquica, y al acoso en donde no es así pero que igualmente la persona afectada por la violencia es colocada en una posición de indefensión.

Las violencias laborales por razón de género que describe la LGAMVLV son la desigualdad salarial; la negativa ilegal de contratación, o de respetar la permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado; la intimidación y amenazas; la explotación; el impedimento de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley; y el hostigamiento y acoso sexual.²

Por su parte la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, se basa en los términos de acoso psicológico, hostigamiento y malos tratos. Sobre el acoso psicológico se refiere a aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad de la persona trabajadora. Algunos ejemplos son el descrédito, los insultos, las humillaciones, la devaluación, marginación, indiferencia, las comparaciones destructivas, la restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan a la persona trabajadora a la depresión, al aislamiento, y a la pérdida de su autoestima.³ La NOM 035 ofrece elementos útiles aunque es explícita en que no considera al acoso sexual para sus efectos, ni da cuenta de las diferenciaciones por género respecto a estas violencias.

Según la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2021, el 30% de las mujeres que han tenido un trabajo han experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral. En cuanto a la discriminación, el 18% de las trabajadoras mexicanas han enfrentado al menos un acto de discriminación en el lugar de trabajo, y este porcentaje aumenta a 24% entre las mujeres de 25 a 34 años.

De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), las mujeres en México enfrentan situaciones laborales desiguales: la tasa de informalidad de 55% del total de mujeres trabajadoras, la brecha salarial del 15% en desventaja con los hombres (ENOE, 4to trimestre 2024), y las violencias de género. Además de estas afectaciones, las mujeres se siguen haciendo cargo de la mayor parte del trabajo del hogar y de cuidados a su familia -casi el triple en comparación con sus pares hombres- lo que las orilla a dobles jornadas de trabajo: la laboral, remunerada, y la del hogar que resulta en 40 horas por semana, no remunerada.

² Con información del Art.1° del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que México ratificó en marzo del 2022.

³ Ejemplos del acoso psicológico en la definición de violencia laboral de la Norma Oficial Mexicana 035 Identificación y Factores de Riesgo Psicosocial.

Estas condiciones colocan a las mujeres en grandes desventajas respecto de los hombres para continuar en el sector laboral y mucho más para crecer dentro del mismo, ya que las desigualdades sistémicas impiden que las trabajadoras cuenten con disponibilidad y condiciones para desarrollar o fortalecer sus capacidades productivas, de organización y participación, y para gozar de sus derechos económicos y sociales de forma igualitaria respecto de los hombres.

Según el INEGI, 12 renuncias cada hora se deben a acoso laboral y discriminación. La violencia laboral hacia las mujeres en México es un problema que requiere una atención urgente y una respuesta efectiva por parte de las autoridades y la sociedad.

La corrupción sexual como forma de violencia laboral

Nombrar la corrupción sexual como una forma de violencia laboral es esencial para su identificación y para la adopción de medidas adecuadas en los entornos de trabajo. La corrupción sexual no es una forma nueva de corrupción, pero sí ha sido históricamente una forma silenciada. De hecho, el concepto utilizado para referirse a ella ha evolucionado con el tiempo.

A través de la literatura, la cobertura mediática de los casos de corrupción y el lenguaje cotidiano, hemos internalizado la idea de que la corrupción sólo implica transacciones económicas o financieras, o el intercambio de bienes materiales. Esta concepción ha dificultado que nombremos e identifiquemos otras formas de corrupción, como por ejemplo, aquella en la que la "moneda de cambio" no son recursos económicos ni propiedades, sino el cuerpo de una persona, mediado a través de interacciones sexuales.

La primera vez que se identifica el planteamiento concreto de la intersección entre corrupción y violencia de género es en 2008, cuando la Asociación Internacional de Mujeres Juezas recibió distintos casos en los que jueces y juezas de distintas regiones del mundo informaron sobre una forma de corrupción de la que no se hablaba: Empezaron a informar sobre casos de corrupción sexual, nombrada entonces como "sextorsión."

Existen diversas formas de violencia laboral, y la corrupción sexual en el ámbito laboral ocurre cuando una persona en una posición de poder, generalmente en



un cargo directivo, abusa de su autoridad para exigir, sugerir o aceptar interacciones sexuales a cambio de cumplir con una función encomendada, otorgar un ascenso o facilitar ventajas, como el acceso a una remuneración adecuada o la mejora de condiciones laborales. Este tipo de corrupción no solo representa una grave violación de derechos, sino también un abuso de poder que perpetúa la desigualdad y la violencia de género en los entornos laborales.

Encontrar una definición de corrupción sexual ha sido un reto. Transparencia Mexicana, después de conversaciones, espacios de diálogo e investigación, propone definirla como “los actos de corrupción sexual ocurren cuando una persona con autoridad abusa de su poder y exige, sugiere o acepta interacciones sexuales a cambio de brindar un bien o servicio, o a cambio de facilitar ventajas.” Hablar de la corrupción sexual como violencia laboral es necesario para nombrarla y entenderla como una de las muchas formas en las que se manifiesta la violencia en entornos laborales.

La corrupción sexual tiene efectos más graves⁴ que cualquier otra forma de corrupción a través de esquemas económicos y financieros, no únicamente por los impactos psicológicos y físicos comunes de las violencias sexuales, sino también por los riesgos de enfermedades, embarazos, o aislamiento social posterior al mismo acto.

Nombrar, actuar y modificar los marcos normativos alrededor de la corrupción sexual ha ido creciendo, sin embargo, dado que la literatura convencional y los medios de comunicación han ofrecido pocas referencias para identificar la corrupción sexual como forma de violencia laboral, se sugiere revisar, analizar y entender casos concretos para empezar a nombrarla.

El primer caso que se sugiere revisar ilustra los efectos, en ocasiones irreparable, a la salud física y mental. En Tanzania, las mujeres de una misma área de una corte empezaron a presentar síntomas de distintas enfermedades. En un inicio creyeron que eran casos aislados, pero con el tiempo se dieron cuenta que todas habían contraído VIH. Su superior jerárquico las forzaba a tener relaciones sexuales con él a cambio de liberarles su pago. Él tenía VIH positivo.

El segundo caso plantea cómo las figuras de autoridad facilitan actos de corrupción sexual. Una mujer de 22 años, recién egresada de la carrera de enfermería en Filipinas, se presentó en una clínica para solicitar empleo. Su padre la llevó con el doctor a cargo de la clínica, que era su amigo de la infancia. En la

⁴ Sexual Corruption: Emerging Directions in Research and Policy
<https://www.bsg.ox.ac.uk/sites/default/files/2024-05/The%20Chandler%20Papers%20%E2%80%93%20Sexual%20corruption.pdf>

conversación les comentó que no había vacantes, pero que pronto abrirían una nueva clínica. Tiempo después, el doctor le propuso presentarse en su oficina para compartirle cuál era el puesto para el que estaban buscando a una enfermera. Cuando llegó, le comentó que la vacante era para un proyecto de investigación de planificación familiar. Le mencionó que como parte del proceso de contratación requería una entrevista específica, que si estaba de acuerdo, podían verse en una ubicación más tarde. Ella accedió. Cuando llegaron al punto de encuentro, el doctor le solicitó subirse a su auto. Empezó haciéndole algunas preguntas, siempre reiterándole que debido al cargo que desempeñaría tenía que hacerle ese tipo de preguntas. Algunas de las cuales estaban relacionadas con su vida íntima, por ejemplo, si tenía o no novio, o si ya había tenido relaciones sexuales. Le preguntó también si había tomado un baño. Después le preguntó si tenía várices, y le pidió que subiera el pie y se bajara el pantalón para ver sus piernas y comprobarlo, él metió su mano dentro de sus calzones y tocó su vello púbico. Le preguntó también sobre el aspecto de su abdomen, y le solicitó verlo también. Cuando se levantó la camisa, él acarició su pecho. Abrazó su bolso y le dijo que prefería no ser parte de ese equipo de investigación.

El tercer caso que se propone revisar tiene lugar en México, en la sede de una empresa transnacional. Una mujer en un cargo directivo, al incorporar nuevos miembros a su equipo, no solo los llamaba con diminutivos y apelativos cariñosos, sino que también les amenazaba con dejar de hablarles o impedirles ascensos si interactúan con personas de ciertas áreas de la empresa. Además, no permitía que los integrantes de su equipo tuvieran relaciones sociales entre ellos mismos si ella no estaba presente. Este comportamiento daba inicio a una manipulación constante, acompañada de la amenaza de aislamiento tanto social como profesional, excluyéndolos de reuniones y espacios clave de la empresa. Con el tiempo, a dos hombres que formaban parte de su equipo, les solicitó de manera indirecta mantener relaciones sexuales a cambio de prepararlos para las entrevistas de ascenso, prometiéndoles un aumento de puesto y salario.

Conocer los casos permite entender cuando estamos frente a un caso de corrupción sexual. Permite además, resaltar la necesidad de tener marcos normativos que los identifiquen, contabilicen y enfrenten, no sólo desde el sector privado, sino también desde las autoridades públicas, especialmente aquellas que tienen alguna función para enfrentar casos como éstos.

3. Efectos e impactos en la salud física y mental de las violencias laborales

La violencia laboral tiene efectos profundos en la salud física y mental de las personas que la sufren. Estos impactos no solo afectan el bienestar inmediato de las personas trabajadoras, sino que también pueden tener consecuencias a largo plazo que comprometen su calidad de vida y una carrera profesional.

Los efectos de la violencia laboral pueden variar dependiendo de la naturaleza de la agresión, la duración de la exposición y las características individuales de cada persona. Se manifiestan tanto en el plano físico como en el emocional.

La exposición continua a un entorno violento puede desencadenar una serie de problemas de salud, físicos y psicológicos, en ocasiones irreparables. El daño emocional causado por la violencia laboral puede ser duradero, y muchas veces se ve agravado por la falta de acompañamiento adecuado por parte de la organización laboral. El miedo constante, la preocupación por la seguridad y la exposición a comportamientos despectivos o degradantes crean un ambiente psicológico insostenible que puede llevar a las personas que los están viviendo a desarrollar ansiedad generalizada, ataques de pánico y, en los casos más graves, pensamientos suicidas.

Por otro lado, las violencias laborales, además de tener impactos en la salud mental, agravan los impactos en la salud física de las víctimas: las enfermedades de transmisión sexual o embarazos no deseados son solo algunas de las afectaciones físicas de estas violencias.

El agravante de género

En México, tres de cada diez mujeres confirman que han vivido algún tipo de violencia en su trabajo. Llama la atención, sin embargo, que sólo 8% de este grupo opta finalmente por denunciar. Estas cifras muestran que, aún sabiendo que se encuentran en situaciones de violencia y vulnerabilidad, las mujeres no encuentran una salida en los procesos jurídicos: prefieren, incluso, renunciar y perder su empleo; así lo deja ver el incremento de renunciadas por causa de malas e inseguras condiciones laborales y acoso en 2024.

Las mujeres realizan en promedio casi el triple de las tareas de cuidado y del hogar en comparación con los hombres, una desigualdad que de por sí dificulta la autonomía económica de las mujeres y sus posibilidades de contar con un patrimonio o bienes que le permitan salir adelante ante la falta de trabajo remunerado. Una persona que pierde su fuente de ingresos después de haber pasado por situaciones de violencia psicológica que dañaron su confianza en sí misma requiere de una red de apoyo para su contención y recuperación, tanto económica como psico-emocional y física. Lamentablemente esto no siempre es posible.

Otra consecuencia difícil de superar para quienes han sufrido de violencias laborales, es el “síndrome de la impostora”, acuñado por Pauline Clance. Se refiere a ese temor y duda que hace que se cuestionen su potencial constantemente, e incluso se crean no merecedoras de los logros que han conseguido, del puesto en el que se desempeñan o de los reconocimientos que han obtenido. Este cuestionamiento interno impide que las mujeres avancen con la misma posibilidad que los hombres en una carrera profesional.

La exposición a la violencia de género en el trabajo aumenta en las víctimas el riesgo de desarrollar trastornos de ansiedad, depresión, baja autoestima y estrés postraumático, que pueden afectar su capacidad para realizar tareas, mantener relaciones saludables, tomar decisiones o establecer límites. La violencia de género en el trabajo no solo afecta a las personas que la experimentan directamente, sino también a sus colegas y a los espacios de trabajo.

4. Entornos laborales dignos y seguros para todas las personas

Las organizaciones deben reconocer los efectos de las violencias laborales y establecer medidas de prevención, apoyo médico, psicológico y material a las personas afectadas.

Erradicar las violencias laborales y promover espacios seguros para todas las personas trabajadoras pasa por hacer modificaciones estructurales y sistémicas. Es fundamental contar con mecanismos y políticas efectivas para prevenir la violencia laboral y capacitaciones del personal.

Las empresas tienen un papel fundamental en la protección de los derechos humanos en el lugar de trabajo. En México contamos con leyes y reglamentos para erradicar las violencias laborales, así como los actos de corrupción que ocurren en los espacios de trabajo.

Marco jurídico e institucional para prevenir y erradicar las violencias laborales

La reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo establece como obligación de toda persona empleadora contar con un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia, acoso u hostigamiento sexual. Se puede decir que las empresas y organizaciones que han cumplido con esta obligación van construyendo las condiciones de un entorno seguro, pero esto no garantiza un entorno laboral seguro.

México ha avanzado en la regulación respecto al hostigamiento y acoso sexual. Sin embargo hace falta armonizarla con los compromisos establecido en el Convenio 190 de la OIT, entre ellos, los que se refieren a un enfoque preventivo y de reparación.

Marco jurídico e institucional para prevenir y atender casos de corrupción en las empresas

A partir de la reforma anticorrupción de 2015, las empresas pueden ser responsables de sanciones administrativas y penales por actos de corrupción. La Ley General de Responsabilidades Administrativas plantea nueve actos de

particulares vinculados con faltas administrativas graves: soborno, participación ilícita de procedimientos administrativos, tráfico de influencias, utilización de información falsa, obstrucción de facultades de investigación, colusión, uso indebido de recursos públicos, contratación indebida de ex servidores públicos, y faltas de particulares en situación especial. Además, la LGRA plantea que para determinar las sanciones de las empresas se valorará si cuentan o no con sus políticas de integridad. El Código Penal Federal prevé sanciones penales a particulares por su participación en actos de corrupción.

Las empresas tienen la obligación de no obstruir los procesos de investigación que las autoridades establezcan cuando alguna persona que forme parte de su empresa esté vinculada a algún delito por corrupción, asociados o no a conductas violentas.

Políticas, protocolos y programas para prevenir, atender y sancionar violencias laborales y actos de corrupción

Además de contar con documentos institucionales necesarios para erradicar las violencias laborales y los actos de corrupción, es necesario establecer los procesos para ponerlos en marcha. En algunos casos existe un área o grupo de personas responsables de su implementación y mejora, puede tratarse de un comité integrado por personal de las áreas jurídicas, de recursos humanos o de otras áreas que cuenten con la posibilidad de tomar decisiones y garantizar la confidencialidad de los procesos que atienden.

Como se ha mencionado, el porcentaje de denuncias de situaciones de violencia o de corrupción es mínimo. Esto tiene que ver con la poca confianza en la efectividad de los instrumentos, pero también con el temor a las consecuencias del abuso de poder y nivel de influencia de quienes resultan denunciados. Es muy común que las víctimas de violencia laboral vean en la acción de denunciar una posible afectación a sí mismas más que una vía para la búsqueda de justicia, protección y reparación.

Otro obstáculo es la falta de accesibilidad para conocer las políticas, los protocolos y los programas por parte del personal. Muchas veces, las normas internas no son públicas y solo se encuentran al alcance de las mismas personas que los crearon. Es fundamental que sean conocidas y difundidas permanentemente en los lugares de trabajo. Esto promoverá mayor transparencia y confianza en la estructura organizacional, e impedirá que el influyentismo en cualquiera de sus formas se aproveche de la opacidad.

Atención al contexto y formación de equipo responsable

Es fundamental reconocer que las violencias laborales son posibilitadas por las dinámicas de poder presentes en las relaciones organizacionales. Es necesario identificar y abordar estos desequilibrios para prevenir la violencia desde su raíz.

Las personas encargadas de gestionar los procesos de prevención, atención y reparación de la violencia laboral deben contar con una formación específica en temas de género, interseccionalidad y derechos humanos. Esta formación permitirá que actúen de manera informada y sensible, y reconozcan las diversas formas de violencia que pueden afectar a las personas empleadas.

Las políticas internas no deben limitarse a regular los actos de violencia laboral, sino estar orientadas a la erradicación efectiva de la violencia y la reparación de daños. Para ello, es fundamental crear una cultura organizacional comprometida a eliminar toda forma de abuso, acoso y violencia.

Transparencia y modelo integral de atención

La transparencia es esencial para garantizar que los casos de violencia laboral y corrupción sean tratados de manera ética y adecuada. La implementación de procesos claros y accesibles para la denuncia de casos de violencia, y la presencia de personal formado y libre de cualquier influencia de abuso de poder, promueven la confianza y el uso del mecanismo sin temor a represalias. Es importante que se establezcan y sean de conocimiento público las posibles sanciones para las partes responsables, y así evitar la repetición o exacerbación de las violencias. Un enfoque responsable y proactivo debe ser sensible a la experiencia vivida, para promover la recuperación y reintegración a un entorno laboral seguro.

En este sentido, debe prevalecer la perspectiva de género en las acciones que se tomen respecto a la parte responsable, evitando la revictimización de la persona violentada al colocarla en situaciones de riesgo y vulnerabilidad. Si la parte responsable continúa en el centro de trabajo, es probable que reincida en actos de discriminación o violencia laboral. Cuando se comprueba acoso u hostigamiento sexual, la Ley Federal del Trabajo establece el despido sin responsabilidad para el patrón, por lo que es importante mantener canales de vinculación con las autoridades públicas que pueden incorporar a la sanción, la obligación de participar en actividades formativas en buenos tratos y eliminación de las violencias. Esto es indispensable ya que, como se ha explicado, el abuso de poder y la corrupción sexual no dependen necesariamente de la posición jerárquica en el organigrama de trabajo sino de otros factores como el poder económico y las relaciones personales con figuras en puestos de autoridad, lo que puede perpetuar las violencias en otros espacios laborales.

Es indispensable, pues, que la organización exprese el compromiso de la eliminación de las violencias laborales, a través de acciones permanentes que fomenten las relaciones de trabajo igualitarias, los buenos tratos, y la transparencia del mecanismo de denuncia, posibles sanciones y resoluciones.

5. Alternativas y rutas de acción

Cuando una persona se encuentra atravesando una situación de violencia laboral es fundamental que tome en cuenta información y recomendaciones antes de proceder a una denuncia formal. Esta fase de preparación es importante para garantizar la seguridad y para evitar mayor vulnerabilidad en un proceso que puede resultar emocionalmente desgastante.

1. Conocer sus derechos, protegerse y documentar los hechos

Antes de tomar cualquier decisión, es necesario que la persona conozca sus derechos laborales y las políticas internas del espacio en el que labora. Informarse sobre las normativas nacionales e internacionales relacionadas con la violencia laboral y la corrupción sexual es el primer paso para sentirse segura en la defensa de su integridad. Las redes de apoyo y las organizaciones que trabajan en derechos humanos también son una fuente valiosa de información y apoyo.

La protección de la persona afectada es primordial. Contar con medidas legales y emocionales puede prevenir otros riesgos. Es fundamental documentar los hechos de manera exhaustiva, registrar cualquier evidencia disponible acerca de la situación de violencia laboral o corrupción sexual. Estas serán indispensables en el proceso de denuncia. Las pruebas pueden ser correos electrónicos, mensajería de textos, fotografías, grabaciones de voz, entre otras.

También es importante buscar asesoría legal especializada, preferentemente con un enfoque de género y derechos humanos, que garantice que los derechos de la persona sean respetados durante todo el proceso. En ocasiones, esto puede ser difícil de encontrar, pero existe la opción de acercarse a instancias públicas que ofrecen la orientación de manera obligatoria y gratuita como los Centros de Conciliación Laboral y las instancias de Justicia para las Mujeres. Es imprescindible que el acompañamiento legal que se reciba brinde confianza y tranquilidad a la persona afectada.

2. Forma una red de apoyo segura y estratégica

No se debe enfrentar sola o solo una situación de violencia laboral. Acercarse a una red de apoyo confiable puede brindar respaldo durante todo el proceso.

Estas redes pueden estar compuestas por amistades, familiares, colegas de confianza, o incluso grupos y organizaciones que luchan por los derechos de las víctimas de violencia laboral. Unirse a estas redes no solo proporciona un entorno de apoyo emocional, sino que también facilita la visibilidad de la situación y aumenta las posibilidades de recibir ayuda efectiva.

Una vez que la persona se ha documentado, protegido y asesorado adecuadamente, el siguiente paso es presentar la denuncia formal. Este paso debe ser dado con la seguridad de que se tiene el respaldo necesario. Las políticas internas de la empresa, organización o institución deben ser revisadas para saber cómo presentar correctamente la denuncia.

3. Responsabilidad colectiva y apoyo mutuo

La lucha contra la violencia laboral y la corrupción sexual no es solo responsabilidad de la persona afectada, sino de toda la sociedad. Todas las personas debemos contribuir a prevenir, visibilizar y erradicar estas formas de violencia. Si alguien cerca de ti comparte que está enfrentando una situación de violencia laboral, es importante escuchar con empatía, brindar apoyo sin juzgar y validar su experiencia, confiando plenamente en su relato. Los centros de trabajo deben crear espacios seguros donde las personas puedan compartir sus vivencias sin temor a ser revictimizadas.

Es crucial promover la creación de redes de cuidado y acompañamiento, que proporcionen una estructura de soporte para las personas afectadas, no solo durante el proceso de denuncia, sino también durante el tiempo de recuperación.

Las rutas de acción para enfrentar la violencia laboral y la corrupción sexual deben ser tomadas con cautela y acompañamiento. Las personas afectadas necesitan estar informadas, protegidas y respaldadas por redes de apoyo sólidas que les permitan atravesar este proceso tan desafiante con dignidad y seguridad. Es esencial que tanto las víctimas como la sociedad en general asumamos un compromiso conjunto en la visibilización y erradicación de estas formas de



violencia, creando entornos laborales más seguros y respetuosos para todas las personas. Te invitamos a unirse a esta causa y contribuir a prevenir la violencia laboral.

Para construir espacios laborales seguros y libres de violencia, necesitamos nombrar y abordar las distintas formas de violencia y discriminación de género que persisten en el entorno laboral. A pesar de los avances normativos y la existencia de leyes que protegen los derechos laborales y la vida libre de violencia, las violencias basadas en el género continúan siendo un desafío complejo, perpetuado por estructuras sociales y sistemas de poder profundamente arraigados. La violencia laboral, en especial la corrupción sexual, sigue siendo una realidad latente, exacerbada por dinámicas machistas y de abuso de poder que son a menudo invisibles o normalizadas dentro de las organizaciones.

La construcción de entornos laborales seguros requiere una acción colectiva, donde tanto las instituciones como las empresas, y las propias personas trabajadoras, asuman su responsabilidad en la erradicación de estas formas de violencia. Esto implica no solo el cumplimiento de las normativas existentes, sino también el compromiso con una cultura organizacional que promueva la equidad, la corresponsabilidad en los cuidados y la protección efectiva de los derechos de todas las personas trabajadoras. La prevención, identificación y respuesta adecuada a la violencia de género en el trabajo deben ser consideradas como obligaciones ineludibles, y no como acciones opcionales, para lograr entornos laborales más seguros, inclusivos y respetuosos para todas las personas.

6. Referencias

Arendt, H. (1958). *La condición humana*. University of Chicago Press.

Baron, R. A., & Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22(3), 161-173.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2337\(1996\)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-V](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2337(1996)22:3<161::AID-AB1>3.0.CO;2-V)

Foucault, M. (1975). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI Editores.

Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2022). *La violencia de género limita la participación de las mexicanas en el mercado laboral*. Recuperado de <https://imco.org.mx>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *12 renuncias cada hora por acoso laboral y discriminación*. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx>

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Diario Oficial de la Federación (2024). Recuperado de <https://www.dof.gob.mx>

Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación (2024). Recuperado de <https://www.dof.gob.mx>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org>

Redalyc. (2019). *La violencia laboral en México: Conceptualización y tipificación*. Redalyc: Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/870/87022526002.pdf>

Reviber Psicología. (2020). *Impacto psicológico de la violencia laboral: Un análisis desde la perspectiva de género*. Reviber Psicología. Recuperado de <https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/rip.10111/1040>

Transparencia Mexicana. (2021). *Corrupción sexual: una forma silenciosa de corrupción que requiere un abordaje desde lo local*. Recuperado de <https://www.tm.org.mx/corrupcion-sexual-una-forma-silenciosa-de-corrupcion-que-requiere-un-abordaje-desde-lo-local/#:~:text=Los%20actos%20de%20corrupci%C3%B3n%20sexual%2C%20sean%20por%20soborno%20o%20extorsi%C3%B3n,diferenciarlas%20para%20definir%20c%C3%B3mo%20actuar>

• • •

Este documento ha sido elaborado con la asistencia financiera de la Unión Europea. El contenido de este material es responsabilidad exclusiva de Transparencia Mexicana y en ningún caso puede considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

Transparencia Mexicana

C. Salvador Novo 31, Santa Catarina,
Coyoacán, 04010 Ciudad de México, CDMX

55 2529 2740

WhatsApp: 552 529 2740

X: @IntegridadMx

Instagram: /transparencia_mexicana

Facebook: @TransparenciaMexicana

Telegram: @IntegridadMx

Canal: t.me/transparenciamexicana

TikTok: @integridadmx

