

Entornos laborales **SEGUROS**

*Normas y políticas latinoamericanas frente a la
violencia de género contra las mujeres en el trabajo*



INTERSECTA



Entornos laborales **SEGUROS**

*Normas y políticas latinoamericanas frente a la
violencia de género contra las mujeres en el trabajo*

INTERSECTA



Siglas y acrónimos

ARL	Administradora de Riesgos Laborales (Colombia)
BANAVIM	Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (México)
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
C190	Convenio 190 de la OIT, sobre la violencia y el acoso (2019)
CCL	Comités de Convivencia Laboral (Colombia)
CEAMEG	Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, Cámara de Diputados (México)
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIE	Consejo Internacional de Enfermeras
CIOT	Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (Argentina)
Conapred	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (México)
CPF	Código Penal Federal (México)
DOF	Diario Oficial de la Federación (México)
ELA	Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (Argentina)
ELSA	Espacios Laborales Sin Acoso
ENDIREH	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (México)
ENVIPE	Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (México)
FES	Fundación Friedrich Ebert (Friedrich-Ebert-Stiftung)
INAMU	Instituto Nacional de las Mujeres (Costa Rica)
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México)
Inmujeres	Instituto Nacional de las Mujeres (México)
ISP	Internacional de Servicios Públicos
LFT	Ley Federal del Trabajo (México)
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (México)
LGBTIQ+	Personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersexuales y queer
Mintrabajo	Ministerio del Trabajo (Colombia)
MML	Metodología de Marco Lógico

MMGyD	Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (Argentina)
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Costa Rica)
NMX-025	Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación
NOM-035	Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención
OAVL	Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (Argentina)
OEA	Organización de los Estados Americanos
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PANI	Patronato Nacional de la Infancia (Costa Rica)
PIPASEVM	Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (México)
PLANОВI	Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres 2017-2032 (Costa Rica)
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
R206	Recomendación 206 de la OIT, sobre la violencia y el acoso (2019)
Segob	Secretaría de Gobernación (México)
SG-SST	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Colombia)
SICVG	Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (Argentina)
SIESVIM	Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres (México)
SIVIGE	Sistema Integrado de Información sobre Violencias de Género (Colombia)
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social (México)
UMA	Unidad de Medida y Actualización (México)
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNDAV	Universidad Nacional de Avellaneda (Argentina)
USAID	Agencia de Cooperación para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de América
VGM	Violencia de género contra las mujeres

Índice

Siglas y acrónimos	2
Resumen ejecutivo	5
Introducción	9
I. Las normas y políticas públicas contra la violencia laboral (2016-2026)	14
Colombia	15
Costa Rica	25
Argentina	30
México	37
El estatus del C190 en los cuatro países	44
Análisis comparado de los países	45
II. Qué sabemos sobre la violencia laboral: los datos y sus causas y efectos	49
Tipos de instrumentos	49
Alcances de los instrumentos para medir violencia laboral	52
Identificación de causas y efectos de la violencia laboral	63
III. La evidencia sobre los efectos de las normas y políticas en la violencia laboral	81
Qué tipos de evidencia existen sobre los efectos	81
¿Por qué no hay evidencia? La ausencia de teorías de cambio	84
Qué dice la evidencia que sí existe	85
IV. ¿Cómo sería una buena política? Criterios de diseño y condiciones de éxito	90
Primera matriz: criterios de diseño	91
Segunda matriz: condiciones de éxito	95
V. Las medidas promisorias y sus condiciones de contexto	99
Ley 7476 de Costa Rica	101
Los Comités de Convivencia Laboral de Colombia	103
La Ley Micaela de Argentina	104
La OAVL de Argentina	106
La NOM-035 de México	107
Condiciones de contexto adicionales: la informalidad y los ciclos políticos	108
La vulnerabilidad ante los cambios de gobierno	109
VI. Conclusiones, recomendaciones y propuestas para una agenda de incidencia	112
Balance de la investigación	112
Recomendaciones por actor	115
Propuesta de agenda mínima de incidencia	121
Anexo 1. Nota metodológica	124
El punto de partida	124
La selección de países y el marco temporal	127
Marco conceptual y metodológico	132
Los enfoques metodológicos	145
Anexo 2. Definiciones consideradas de “violencia de género contra las mujeres” y otros términos conexos	156
Anexo 3. Definiciones consideradas de “violencia” y otros términos conexos	160
Anexo 4. Definiciones consideradas de “género”	163
Bibliografía	166
Créditos	179

Resumen ejecutivo

Este informe presenta los resultados de una investigación sobre las normas, políticas e instituciones laborales y administrativas con las que Argentina, Colombia, Costa Rica y México han respondido a la violencia laboral, incluida la basada en el género contra las mujeres, entre 2016 y 2026. La investigación quiso saber qué se ha hecho en la región para entender y atender el problema, qué innovaciones están en marcha y qué retos enfrentan; la delimitación del estudio y el detalle metodológico se encuentran en los anexos.

Lo primero que se encontró es un periodo de actividad normativa e institucional notable. En los cuatro países se aprobaron reformas que reconocen no solo el acoso sexual sino, de manera más amplia, la violencia laboral, y que incorporan el mandato de atender la perspectiva de género y, en particular, los impactos sobre las mujeres. Proliferaron también los esfuerzos de medición, los programas públicos y las instituciones dedicadas al problema. Esos esfuerzos convergen en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo —ratificado por tres de los cuatro países e incorporado al derecho interno en el cuarto—, que condensa años de estudios y abordajes, y entiende la violencia y el acoso como un fenómeno multifactorial frente al cual los Estados y los centros de trabajo tienen mucho por hacer.

La región también produce cada vez más investigación sobre las causas del problema. Esa literatura, sistematizada en el capítulo II, muestra que la violencia laboral, incluida la basada en el género contra las mujeres, se explica por algo más que el machismo y se reproduce en varios niveles a la vez: en causas estructurales como la división sexual del trabajo, la desigualdad del mercado laboral y los sistemas entrelazados de discriminación; en causas normativas como las definiciones fragmentadas o exigentes, las cargas probatorias elevadas, los diseños que pueden desincentivar la denuncia y la ausencia de

información; y en causas organizacionales como las jerarquías sin contrapesos, el desconocimiento de los derechos y mecanismos, la ausencia de canales confiables de queja y la debilidad de la fiscalización. Ese mapa de causas es, en sí mismo, una guía sobre dónde se puede intervenir desde las normas y las políticas públicas.

Si bien la producción normativa y académica ha sido importante, persisten algunos retos:

Sobre la magnitud de la violencia laboral, medir de manera amplia y precisa sigue siendo el primer reto. México cuenta con la única encuesta estatal poblacional periódica y representativa de la región sobre violencia, incluida la que ocurre en el ámbito laboral (la ENDIREH, limitada a mujeres); los demás países se apoyan en registros administrativos y encuestas puntuales que no son representativos o no se han repetido, y algunos sistemas de información se han interrumpido junto con las políticas que los crearon. Hay muchos números y casos, pero todavía no permiten conocer el fenómeno con la profundidad y las desagregaciones necesarias.

Adicionalmente: la mayoría de las normas y políticas no hace explícita una teoría de cambio —qué esperan lograr, mediante qué mecanismos y cómo se verificará el avance—, por lo que tampoco prevén mecanismos de evaluación; los sistemas de monitoreo miden principalmente la actividad estatal y no sus resultados; y las instancias encargadas de aplicar las normas operan con recursos limitados, con la inspección laboral como eslabón débil en los cuatro países.

Con base en la literatura comparada y en los estándares del Convenio 190 y la Recomendación 206, el informe propone criterios explícitos para valorar las medidas. Estos pueden ser entendidos como criterios con los que idealmente las políticas para abordar la violencia laboral tendrían que cumplir para ser valoradas positivamente. Los once criterios de diseño son:

- Definiciones claras de violencia y acoso
- Política escrita integral
- Mecanismos de queja accesibles y sin represalias
- Procedimientos de investigación independientes y confidenciales
- Reparación del daño más allá del castigo
- Capacitación obligatoria que incluya la intervención de testigos
- Obligaciones patronales de prevención
- Evaluaciones periódicas de riesgo psicosocial
- Participación de las personas trabajadoras y sus sindicatos
- Sistemas de monitoreo y evaluación
- Marcos que incorporen la discriminación interseccional

A ellos se suman ocho condiciones de éxito:

- Capacidad institucional suficiente
- Compromiso del liderazgo público y privado
- Participación real de las personas trabajadoras
- Canales de denuncia accesibles y sin represalias en la práctica
- Estrategias mixtas de involucramiento de la sociedad civil para la rendición de cuentas
- Autonomía relativa y verificable de los poderes públicos
- Compromiso político y marcos institucionales favorables a la igualdad de género e interseccionalidad
- Adaptación cultural y sectorial

Enunciar estos criterios es, también, describir cómo sería una buena política contra la violencia laboral.

Aplicados estos criterios, el informe identifica cinco medidas promisorias que, vistas en conjunto, forman un paquete casi integral de lo que los Estados podrían hacer: la Ley 7476 de Costa Rica aporta el procedimiento garantista con

supervisión externa; los Comités de Convivencia Laboral de Colombia, la participación bipartita y la medida con más evaluaciones de proceso; la Ley Micaela de Argentina, la formación masiva del Estado; la OAVL argentina, la institución especializada que asesora y registra; y la NOM-035 mexicana, la obligación universal de diagnóstico organizacional; con el Convenio 190 como estándar transversal de referencia. La categoría de promisorio califica el diseño, la trayectoria institucional y el potencial de generación de evidencia de estas medidas, no una efectividad demostrada: no se identificaron evaluaciones de impacto para ninguna medida de los cuatro países, vacío que el informe documenta y propone cerrar.

El informe cierra con recomendaciones por actor y una agenda de incidencia en cuatro líneas. A los gobiernos: dotar de teorías de cambio a las medidas existentes, medir continuamente el problema y proteger los sistemas de información, cumplir los mandatos que las leyes ya imponen al Estado y diseñar medidas que resistan los cambios de gobierno y cubran a quienes hoy quedan fuera (principalmente, personas que trabajan en la informalidad). A la sociedad civil y la academia: documentar la propia incidencia, sostener el monitoreo independiente y producir las evaluaciones que los Estados no hacen. A los organismos internacionales: acompañar el impulso al Convenio 190 con asistencia técnica para la medición, la armonización legislativa y la evaluación. A los centros de trabajo: adoptar desde ahora lo que ya es exigible y medir y transparentar sus resultados. La agenda se resume en defender lo que existe y es promisorio, exigir lo que falta para constatar que funcione, documentar lo que se está perdiendo y producir la evidencia que hace falta.

Hay mucho hecho y falta mucho por recorrer; pero, gracias al trabajo realizado en la región —el de los Estados que legislaron y crearon instituciones, el de quienes investigan las causas y el de las organizaciones que impulsan y vigilan estas agendas—, existen pistas claras sobre las cuales seguir construyendo.

Introducción

Este documento¹ presenta los resultados de una investigación de gabinete² sobre las normas y políticas laborales y administrativas desarrolladas en Argentina, Colombia, Costa Rica y México entre 2016 y 2026 para hacer frente a la violencia en el ámbito laboral y, dentro de ella, a la violencia de género contra las mujeres.³ Como parte de la introducción, se presentan la pregunta de la que parte el proyecto, los países y el periodo estudiados, el contexto político al cierre del informe, y el argumento central y la estructura del documento.

Esta investigación parte de una pregunta que atraviesa el trabajo de Intersecta: ¿por qué no podemos terminar con la violencia de género contra las mujeres en América Latina, a pesar de décadas de reformas jurídicas e institucionales para lograrlo? Para explorarla en el ámbito del trabajo, el proyecto se concentró en las respuestas que los Estados han construido desde las ramas laboral y administrativa: leyes, normas técnicas, protocolos, oficinas especializadas, capacitación obligatoria, inspecciones y certificaciones. La delimitación precisa de ese universo de estudio —incluidas las razones para excluir otras vías de respuesta, como la penal, y las normas contra la discriminación— se explica en el anexo metodológico.

Con base en ese punto de partida, esta investigación buscó identificar qué normas y políticas se han propuesto desde la academia y la sociedad civil; cuáles han adoptado efectivamente los Estados —retomadas de otros actores o propuestas desde su interior—; qué evidencia existe sobre sus resultados y, si no se cuenta con ella, cuáles pueden considerarse, bajo criterios explícitos, como medidas promisorias.

¹ En adelante, se utilizarán los términos informe, estudio, documento, investigación como sinónimos, para evitar repeticiones de la misma palabra.

² Este documento se apoyó en una síntesis de investigación inicial y un mapeo de fuentes, elaborados por Roberto Zedillo Ortega, Coordinadora de Investigación de Intersecta, como parte del proyecto.

³ En adelante, se entenderá que al hablar de la violencia laboral, se está incluyendo siempre a la violencia de género contra mujeres. En ocasiones se volverán a mencionar ambas, sólo como recordatorio adicional.

El estudio comprende cuatro países —Argentina, Colombia, Costa Rica y México— y el periodo 2016-2026. Los países se eligieron, en síntesis, por la disponibilidad relativa de información sobre el fenómeno, la presencia de actores que impulsan normas y políticas en la materia y el valor de analizar casos con cambios recientes importantes; los criterios completos de la selección, junto con la justificación del marco temporal, se detallan también en el anexo metodológico.

Un hallazgo del propio proceso de investigación es que el contexto político de tres de los cuatro países ha cambiado durante el periodo de estudio, en una dirección que afecta directamente su objeto o hay indicios de que podría hacerlo. En Argentina, la administración del presidente Javier Milei (partido La Libertad Avanza) que asumió en diciembre de 2023 desjerarquizó,⁴ y luego cerró, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (con el despido de la mayor parte de su personal hacia junio de 2024); suprimió en el mismo año la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género; derogó en 2025 los programas IGUALAR y Acercar Derechos; redujo drásticamente la cobertura del programa AcompañAR y dejó de impulsar y monitorear las capacitaciones de la Ley Micaela.⁵ En Costa Rica, la presidenta Laura Fernández Delgado (Partido Pueblo Soberano), electa en primera vuelta el 1 de febrero de 2026 y en funciones desde el 8 de mayo de 2026, eliminó el rango ministerial de la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en su primer día de gobierno y ha declarado públicamente que “el tema de la ideología de género, gracias a Dios, ya es agua pasada en este país”.⁶ En

⁴ En el contexto de las reformas de reducción del Estado del presidente Milei, desjerarquizar significa bajar de categoría a un ministerio, quitándole autonomía o convirtiéndolo en una secretaría dependiente de otra cartera mayor.

⁵ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), [¿Libradas a su suerte? Relevamiento sobre el estado de situación de políticas públicas contra las violencias por motivos de género a nivel nacional. Actualización a noviembre de 2025](#), Buenos Aires, ELA, 2025; y ELA, [Cronología del derrumbe: dos años de dismantelamiento de las políticas contra las violencias de género en Argentina](#), Buenos Aires, ELA, 2025. Los detalles y las fuentes normativas de cada medida se documentan en los capítulos I y V.

⁶ Sobre el resultado electoral: Tribunal Supremo de Elecciones y cobertura de La Nación, [“Resultados de elecciones en Costa Rica 2026”](#) “Resultados de elecciones en Costa Rica 2026” “Resultados de elecciones en

Colombia, el abogado Abelardo de la Espriella (movimiento Defensores de la Patria), electo en segunda vuelta el 21 de junio de 2026 y quien asumió la presidencia el 7 de agosto de 2026, propuso durante la campaña eliminar el Ministerio de la Igualdad y Equidad —que, por razones independientes, ya se encuentra en proceso de cierre tras la sentencia C-161 de 2024 de la Corte Constitucional— y se ha manifestado críticamente frente a lo que denomina “ideología de género”.⁷

Estos cambios importan para el argumento del informe por dos razones. La primera es metodológica, porque obliga a distinguir con cuidado entre lo que las nuevas administraciones han anunciado y lo que efectivamente han hecho, una distinción que se desarrolla en el capítulo V. En Colombia, por ejemplo, el nuevo gobierno asumió funciones a la par del cierre de este informe, por lo que sus efectos sobre las políticas analizadas son, por ahora, un riesgo documentable pero no un hecho consumado. Además, en sus propuestas de política, específicamente en la número 10 “Las mujeres de la Patria Milagro”, indica que “Enfrentaremos la violencia contra la mujer (sic) como problema prioritario de orden público”.⁸ La segunda razón es sustantiva: la vulnerabilidad de estas políticas ante los cambios de gobierno es, en sí misma, uno de los hallazgos transversales de la investigación, y una de las condiciones de contexto que cualquier agenda de incidencia sobre políticas y normas contra la violencia laboral deberá tomar en cuenta.

Costa Rica 2026”. Sobre la eliminación del rango ministerial de la jerarca del INAMU: El Observador, “Laura Fernández elimina rango ministerial a jerarcas de Turismo, INAMU y el PANI y crea nuevo Ministerio de Costas”, 8 de mayo de 2026. Sobre la declaración citada: La República, “Laura Fernández: tema de la ideología de género, gracias a Dios, ya es agua pasada”, 15 de julio de 2026.

⁷ Sobre el resultado electoral: Registraduría Nacional del Estado Civil (boletín 61) y cobertura de El Tiempo, “Resultados segunda vuelta presidencial 2026” “Resultados segunda vuelta presidencial 2026” “Resultados segunda vuelta presidencial 2026” “Resultados segunda vuelta presidencial 2026”. Sobre la propuesta de eliminar el Ministerio de la Igualdad: Caracol Radio, entrevista del 8 de mayo de 2026, reseñada en Chicanoticias. Sobre sus posturas frente a la agenda de género: Cambio, “El debate sobre las posturas antiderechos de Abelardo de la Espriella”, 2 de junio de 2026. Sobre la liquidación del Ministerio de la Igualdad: Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-161 de 2024; y Decreto 0626 del 19 de junio de 2026, *reseñado en Cambio*.

⁸ Defensores de la Patria. “Propuestas del Tigre.” 2026, <https://defensoresdelapatria.com/wp-content/uploads/2026/04/PROPUESTAS-DEL-TIGRE.pdf>

El argumento central de esta investigación puede resumirse así: en los últimos 11 años, los cuatro países desarrollaron e implementaron un repertorio diverso de normas, instituciones y políticas contra la violencia laboral. Esos instrumentos han sido relativamente poco estudiados en sus distintas etapas (diseño, presupuestación, implementación, monitoreo y evaluación), pero la literatura y evidencia sí permite: identificar un conjunto mínimo de esas normas y políticas en los cuatro países; distinguir los tipos de evidencia disponibles sobre ellas (normativa, de diseño, de implementación, de proceso, de efectos); proponer, con criterios explícitos, cuáles pueden considerarse promisorias y por qué, así como las condiciones que la literatura señala como necesarias para que logren sus resultados; y proponer, con base en todo lo anterior, una agenda de mejoras de diseño, generación de evidencia e incidencia.

Sobre los vacíos de información mencionados, se identificaron cuatro aplicables a todos los países estudiados: a) se ha documentado poco cómo y cuánto influyeron las propuestas de actores no estatales en las normas y políticas implementadas; b) no se identificaron evaluaciones de impacto ni estudios causales que permitan afirmar o negar que las intervenciones tienen efectos medibles sobre la violencia de género contra las mujeres en el ámbito laboral (ni sobre la violencia laboral, en general); c) las normas y políticas rara vez hacen explícito qué resultados buscan y cómo piensan alcanzarlos; y d) la información estadística disponible es insuficiente para medir el problema con la desagregación necesaria para identificar brechas de género e interseccionales.

En cuanto a la estructura, el resto del documento se organiza en seis capítulos: el primero describe las normas y políticas que los cuatro países han adoptado contra la violencia laboral entre 2016 y 2026; el segundo presenta lo que se sabe sobre el problema, a partir de los datos disponibles sobre su magnitud y de la

investigación sobre sus causas y efectos; el tercero examina la evidencia disponible sobre los efectos de esas respuestas; el cuarto propone, con criterios explícitos, cómo sería una buena política en la materia; el quinto identifica las medidas promisorias y las condiciones de contexto que limitan o ponen en riesgo su alcance; y el sexto cierra con conclusiones, recomendaciones diferenciadas por actor y una propuesta de agenda de incidencia. El detalle metodológico y conceptual de la investigación se encuentra en los anexos.

I. Las normas y políticas públicas contra la violencia laboral (2016-2026)

Este primer capítulo describe las normas y políticas identificadas durante la investigación para cada país. Se responden preguntas básicas como qué normas existen y en qué nivel de la jerarquía normativa se ubican (de la Constitución a las resoluciones administrativas); qué políticas y programas existen y de qué mandato derivan; si son generales contra la violencia o específicas para la basada en el género y, sobre todo, quién le exige qué a quién: qué obligaciones se imponen a las personas empleadoras, cuáles al propio Estado y cuáles a otros actores. El capítulo cierra con el estatus del Convenio 190 en los cuatro países y un análisis comparado de lo encontrado.

Es importante mencionar que, dado que ya existían en los países normas constitucionales, tratados internacionales ratificados y leyes contra la violencia laboral en algunas de sus manifestaciones, incluyendo la violencia de género contra mujeres, se incluirá una descripción mínima de algunas de ellas, para entender mejor el andamiaje en el que se insertan las normas y políticas creadas, reformadas o implementadas en el periodo estudiado.

Ahora bien, en cuanto al contenido, el primer hallazgo es que, durante el periodo de estudio sí se crearon varios tipos de respuestas para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral, incluyendo la violencia de género contra mujeres —reformas constitucionales, leyes especiales, códigos laborales reformados, normas técnicas, resoluciones, circulares, protocolos, organismos, certificaciones, capacitaciones obligatorias, entre otras, que aumentaban el alcance de los marcos vigentes. Una excepción es el caso de Argentina, donde esta expansión se detuvo y empezó a restringirse desde el inicio de la administración federal 2023-2027.

El segundo hallazgo es que ese entramado de normas y políticas se concentró, principalmente, en crear o aumentar el número de instrumentos (política escrita, comité, protocolo, capacitación), e incluso su alcance, pero no mejoró de la misma manera la medición y evaluación de sus resultados.

Finalmente, el tercer hallazgo principal es que no se identificaron registros de la implementación de varios de los instrumentos que las propias leyes ordenan crear —planes, estrategias, informes de eficacia, sistemas de registro; por lo tanto, aunque aumentaron las normas y políticas promulgadas o diseñadas, no necesariamente aumentó la implementación.

Colombia

Las normas y políticas encontradas

La Constitución de 1991 reconoce en su artículo 43 que las mujeres y los hombres tienen “iguales derechos y oportunidades” y prohíbe cualquier clase de discriminación contra las mujeres; en su artículo 25, reconoce también el derecho de toda persona a un trabajo “en condiciones dignas y justas”. La Corte Constitucional ha interpretado que el primero impone al Estado y a las personas particulares obligaciones de prevención, protección y atención frente a todos los actos de violencia de género contra las mujeres, “sin importar la naturaleza pública o privada del sujeto que incurra en tales prácticas”, y que el segundo incluye “la protección contra la violencia y el acoso, incluido el sexual”, exigiendo al Estado, como obligación básica, la existencia de procedimientos y mecanismos de denuncia.⁹

⁹ Constitución Política de Colombia, artículos 25 y 43. La interpretación citada corresponde a la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre el acoso sexual en el trabajo; véase, en particular, Corte Constitucional de Colombia, [Sentencia T-140 de 2021](#).

Sobre esa base constitucional se ha construido un marco normativo secundario que también precede al periodo de estudio. La Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, define el acoso laboral como “toda conducta persistente y demostrable encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia”, y lo despliega en seis modalidades (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laborales); exige a empresas e instituciones incluir en sus reglamentos mecanismos de prevención y un procedimiento interno “confidencial, conciliatorio y efectivo”; permite a las víctimas acudir, además, al inspector de trabajo, personeros municipales o a la Defensoría del Pueblo; y sanciona el acoso como falta disciplinaria gravísima en el sector público, con indemnización cuando induce la renuncia y multas para la persona autora, y la empleadora que lo tolere. Dos elementos del diseño de esta ley merecen atención porque restringen el acceso al mecanismo y contrastan con los estándares que el Convenio 190 fijaría años después. El primero es que exige que las conductas de acoso y hostigamiento sean “repetidas y públicas” (o demostrables, si son privadas), mientras el Convenio protege frente a comportamientos que se manifiestan una sola vez o de manera repetida. El segundo es que la ley sanciona con multas a quienes presenten quejas que se estimen sin fundamento y fija un plazo de prescripción de tres años, dos previsiones que pueden operar como desincentivos a la denuncia.¹⁰

La Ley 1257 de 2008, que dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, ordena al gobierno formular planes y programas integrales contra la violencia hacia las mujeres; en materia laboral, encarga al ministerio del ramo desarrollar campañas contra la violencia hacia las mujeres en el trabajo y vigilar que las empresas y las

¹⁰ Congreso de la República de Colombia, [Ley 1010 de 2006](#), Diario Oficial 46.160, 23 de enero de 2006, artículos 2, 7, 9 a 14; Código Sustantivo del Trabajo, artículos 57, 59 y 62-63.

administradoras de riesgos tramiten las quejas de acoso sexual; además, crea un Comité de Seguimiento integrado por la Consejería para la Equidad de la Mujer, la Procuraduría y la Defensoría del Pueblo.¹¹

Ahora bien, en cuanto al periodo de análisis, la Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), cataloga como falta de las personas servidores públicos los actos de hostigamiento, acoso o persecución por razón, entre otras, del sexo, la orientación sexual o la identidad de género.

La Ley 2365 de 2024 fue aún más allá y se considera como la primera del país dedicada específicamente al acoso sexual en el contexto laboral. Declara como objeto garantizar el derecho a la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias mediante medidas de prevención, protección y atención a las víctimas; define el acoso sexual como todo acto de persecución, hostigamiento o asedio, de carácter o connotación sexual, lasciva o libidinosa, que se manifieste por relaciones de poder de orden vertical u horizontal —mediadas por la edad, el sexo, el género, la orientación e identidad sexual, o la posición laboral, social o económica— y que se dé una o varias veces contra otra persona. A diferencia de la Ley 1010, no exige que la conducta sea persistente y su ámbito de aplicación incluye a cualquier persona que participe en el contexto laboral con independencia del tipo de vínculo, como las personas contratistas de prestación de servicios, pasantes y practicantes. A las personas empleadoras les impone crear una política interna de prevención reflejada en el reglamento interno de trabajo, contratos, protocolos y rutas de atención, y ordena difundirla ampliamente, tramitar las quejas y adoptar medidas de restablecimiento de derechos. También mandata implementar garantías de protección inmediata para evitar daños irremediables, informar a la víctima de su facultad de acudir a la Fiscalía General de la Nación, remitir la queja a la autoridad competente

¹¹ Congreso de la República de Colombia, [Ley 1257 de 2008](#), Diario Oficial 47.193, 4 de diciembre de 2008, artículos 12 y 35.

cuando ella lo autorice; y desplegar, si se presenta algún caso, una campaña inmediata de acción colectiva orientada a transformar el ambiente laboral (obligación que la ley añadió también al artículo 9 de la Ley 1010) y abstenerse de censurar la visibilización pública de los hechos y de revictimizar.

La ley protege además contra las represalias; por ejemplo, presume como retaliación el despido ocurrido durante el trámite de un proceso por acoso sexual o dentro de los seis meses siguientes a la queja, y lo sanciona con multas de 1 a 5,000 salarios mínimos diarios (la gradación por tamaño de empresa se reglamentó el Decreto 405 de 2025). Asigna a las Administradoras de Riesgos Laborales responsabilidades de atención emocional, psicológica y de prevención; y reforma el Código General Disciplinario para clasificar el acoso sexual como falta gravísima de las personas servidoras públicas y ordenar una valoración probatoria con enfoque diferencial e interseccional (artículo 160A, adicionado a la Ley 1952 de 2019).

Finalmente, al Gobierno nacional le ordena expedir, dentro de los doce meses siguientes a la promulgación, el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, cuya formulación corresponde al Ministerio del Trabajo en coordinación con otras entidades (artículo 8); incorporar al sistema de información SIVIGE un registro de quejas y sanciones; y producir un informe anual sobre la eficacia de la ley, a cargo del Ministerio del Trabajo y de la Procuraduría General de la Nación.¹²

La Ley 2466 de 2025, por su parte, incorpora el tema a la reforma laboral general en su capítulo III (“Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo”, artículos 16 a 18). Modifica el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, para condicionar el poder de subordinación de la persona empleadora al respeto del honor, la dignidad y los derechos mínimos de la persona trabajadora, y prohíbe que las órdenes sean

¹² Congreso de la República de Colombia, [Ley 2365 de 2024](#), Diario Oficial 52.793, 20 de junio de 2024, artículos 1 a 3, 8 a 14, 16, 18 y 19; Ministerio del Trabajo, [Decreto 405 de 2025](#), 1 de abril de 2025.

discriminatorias por razón de sexo, identidad de género, orientación sexual y otras categorías protegidas; adiciona al artículo 59 seis nuevas prohibiciones a la persona empleadora, entre ellas discriminar a mujeres y personas con identidades de género diversas y despedir o presionar a renunciar por razones de salud física o mental.

En el artículo 18 de la misma ley, se garantiza el trabajo libre de violencias y de acoso, con base en la definición del Convenio 190 —comportamientos y prácticas inaceptables, o amenazas de ellos, manifestados una sola vez o de manera repetida, que causen o puedan causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluidos la violencia y el acoso por razón de género— y con el ámbito ampliado del convenio: personas trabajadoras informales o de la economía popular, en formación, voluntarias, en busca de empleo, postulantes y despedidas, cualquiera que sea su situación contractual. El mismo artículo remite las acciones de prevención y atención con enfoque de género a los mecanismos de las leyes 1010, 1257 y 2365; asigna al Ministerio del Trabajo su vigilancia y sanción, y ordena en su párrafo que el ministerio, en articulación con la Subcomisión de Género de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, formule, dentro de los 12 meses siguientes, una política pública que unifique protocolos, planes, programas y estrategias contra la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

La Ley 2528 de 2025 es un caso particular, porque su función es incorporar el texto íntegro del Convenio 190 al ordenamiento interno mientras se perfecciona el vínculo internacional, no incluir nuevas medidas o reformar otras que ya existen en el marco normativo nacional.¹³

¹³ Congreso de la República de Colombia, [Ley 2466 de 2025](#), Diario Oficial 53.160, 25 de junio de 2025, artículos 16 a 18.

En el nivel reglamentario y administrativo, la Resolución 2646 de 2008 del entonces Ministerio de la Protección Social obliga a todas las personas empleadoras, públicas y privadas, a identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial, e incluye entre las medidas preventivas del acoso laboral la formulación de políticas internas, la conformación del Comité de Convivencia Laboral y la participación del personal en las estrategias de intervención. El Decreto 1072 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo), por su parte, integró el acoso al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y ordenó al Ministerio del Trabajo operar un Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género, con informes semestrales públicos

En el periodo estudiado, la Resolución 2404 de 2019 adoptó la batería oficial de instrumentos para esa evaluación de factores de riesgo psicosocial, y la Resolución 3461 de 2025 expidió la regulación vigente de los Comités de Convivencia —obligatorios para todas las personas empleadoras, integrados en igual número por representantes de las personas empleadoras y de las personas trabajadoras, encargados de recibir quejas, escuchar a las partes y promover acuerdos, con remisión a la Procuraduría o a las personerías en el sector público, y a la alta dirección en el privado, cuando el acuerdo no se logra o no se cumple— y excluyó de su competencia el acoso sexual: las quejas por esa conducta ya no pasan por los Comités, sino por las rutas internas y externas de la Ley 2365. Esa exclusión confirma una especie de doble nivel de regulación, en el que el acoso sexual recibe la regulación más reciente y protectora, mientras el acoso laboral general permanece en el régimen conciliatorio de la Ley 1010.¹⁴

¹⁴ Resolución 2646 de 2008, artículos 14 y concordantes; Resolución 2404 de 2019; Decreto 1072 de 2015; Resolución 3461 de 2025, disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>. El incumplimiento se sanciona con las multas del artículo 91 del Decreto Ley 1295 de 1994.

En cuanto a la conformación y el procedimiento de los Comités, el número de integrantes depende del tamaño de la entidad empleadora y no pueden integrarlo quienes hayan sido parte en quejas de acoso durante el año anterior. El comité sesiona ordinariamente cada mes, de manera extraordinaria ante cada queja, y el procedimiento no puede exceder sesenta y cinco días calendario desde la queja formal. Además, el comité debe rendir informes trimestrales y anuales a la alta dirección con estadísticas y recomendaciones. Por otra parte, la resolución asigna a las Administradoras de Riesgos Laborales deberes de asesoría técnica y de apoyo psicosocial, y reafirma que el comité es una instancia preventiva y conciliadora que no declara la existencia de acoso laboral —esa atribución le corresponde al juez o al inspector del trabajo.¹⁵

Finalmente, la circular 0026 de 2023 del Ministerio del Trabajo orientan a las entidades empleadoras públicas y privadas sobre prevención del acoso laboral y sexual contra mujeres y personas LGBTIQ+, y la 0076 de 2025 insta al sector privado a adoptar de inmediato políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual conforme a la Ley 2365.

El sello Equipares, medida voluntaria operada por el Ministerio del Trabajo con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el apoyo técnico del PNUD, certifica sistemas de gestión de igualdad de género en ocho dimensiones, una de las cuales es específicamente la prevención del acoso laboral y del acoso sexual en el lugar de trabajo. La certificación exige un diagnóstico organizacional con enfoque de género y plan de acción, y se otorga por niveles (plata y oro); en ese sentido, es un instrumento similar a la certificación mexicana NMX-025, descrita en el apartado sobre ese país.¹⁶

¹⁵ Ministerio del Trabajo, [Resolución 3461 de 2025](#), Diario Oficial 53.240, 11 de septiembre de 2025, artículos 1 a 13.

¹⁶ Ministerio del Trabajo, Circular 0026 (8 de marzo de 2023) y Circular 0076 (20 de junio de 2025); Ministerio del Trabajo, [“Equipares”](#).

El Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género, cuyo mandato proviene del Decreto 1072 de 2015 y que ejecuta el Grupo de Equidad Laboral creado en el ministerio por la Resolución 162 de 2011, tiene entre sus funciones las campañas contra la violencia hacia las mujeres en el trabajo que ordena la Ley 1257 (aunque no se pudo identificar los informes semestrales que tiene mandatados).

Análisis de los instrumentos

En cuanto a los objetivos declarados en las leyes y resoluciones del periodo, se formulan en lenguaje de derechos y en dimensiones amplias consensuadas en ese mismo enfoque, como prevenir, atender, proteger, sancionar. En cuanto a los componentes, ordenan la creación de instrumentos (políticas, protocolos, comités, planes, registros, informes), pero ninguna define resultados esperados verificables sobre la magnitud de la violencia ni explicita el mecanismo por el que las intervenciones la reducirían.¹⁷

En síntesis, el marco normativo y de política pública colombiano exige hoy a las entidades empleadoras: un procedimiento interno confidencial contra el acoso laboral, un Comité de Convivencia bipartito, la evaluación periódica del riesgo psicosocial con la batería oficial, y una política y protocolos contra el acoso sexual con reporte semestral público de quejas y sanciones.

En cuanto al Estado, le ordena vigilar y sancionar la violencia laboral mediante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, operar el Programa de Equidad Laboral y entregar informes semestrales, elaborar el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, incorporar al sistema de información SIVIGE un registro de quejas y sanciones, producir un informe anual sobre la eficacia de la Ley 2365 (a cargo del Ministerio y de la Procuraduría) y formular la política contra la violencia y el acoso que ordena la reforma laboral de 2025.

¹⁷ Ministerio del Trabajo, “Equipares”; Decreto 1072 de 2015; Resolución 162 de 2011.

Finalmente, se identificaron algunos vacíos de información sobre la implementación de cinco normas y políticas identificadas: no se localizaron la estrategia nacional contra la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral, encargada desde 2011-2012 a un grupo interno del ministerio; ni se localizaron tampoco los informes semestrales del Programa de Equidad Laboral. El Plan Transversal de la Ley 2365 no se había expedido al vencer el plazo legal (sólo circuló un borrador en 2025, y el Procurador General exhortó al gobierno a cumplir en septiembre de ese año); el módulo del SIVIGE no se ha creado; y el primer informe anual de eficacia no fue localizado.¹⁸ En cuanto al Convenio 190, la Ley 2528 de 2025 (sancionada el 4 de agosto y publicada el 6 de agosto de 2025) incorporó su contenido íntegro al derecho interno, pero la ratificación del instrumento sigue pendiente al cierre de esta investigación.¹⁹

Cuadro 1. Colombia: leyes y políticas adoptadas o reformadas en el periodo de estudio (2016-2026)²⁰

Instrumento (año)	Alcance	Qué establece y a quién obliga	Objetivos explícitos
Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario)	General, con causal específica por sexo, orientación sexual e identidad de género	Clasifica como falta disciplinaria de las personas servidoras públicas el hostigamiento, acoso o persecución por razón, entre otras, del sexo, la orientación sexual o la identidad de género. Obliga al Estado como empleador y a sus órganos disciplinarios.	Ninguno sobre resultados; régimen sancionatorio
Resolución 2404 de 2019	General (riesgo psicosocial, sin perspectiva de género)	Adopta la batería oficial de instrumentos para evaluar los factores de riesgo psicosocial que ordena la Resolución 2646 de 2008. Obliga a todas las personas empleadoras públicas y privadas.	Ninguno sobre resultados; estandariza la medición

¹⁸ Sobre la exhortación de la Procuraduría: Procuraduría General de la Nación, circular de septiembre de 2025 (exhorto al cumplimiento del Plan Transversal); Resolución 162 de 2011 del Ministerio del Trabajo (grupo de equidad laboral), disponible en:

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000162_de_2012.pdf.

¹⁹ Presidencia de la República, “Gobierno impulsa aplicación del Convenio 190 para garantizar entornos laborales libres de violencia y acoso”, 25 de agosto de 2025; verificación en NORMLEX hasta el 26 de agosto de 2026.

²⁰ Elaboración propia con base en los textos normativos y de política citados en esta subsección.

Instrumento (año)	Alcance	Qué establece y a quién obliga	Objetivos explícitos
Ley 2365 de 2024 y Decreto 405 de 2025	Específica: acoso sexual en el contexto laboral y en la educación superior	Personas empleadoras y contratantes: política interna de prevención, protocolos y rutas de atención, trámite de quejas, protección inmediata, no censura, campaña de acción colectiva ante cada caso. Administradoras de Riesgos Laborales (ARL): atención emocional y psicológica, y prevención. Estado: Plan Transversal (plazo de doce meses), módulo del SIVIGE, informe anual de eficacia (Ministerio del Trabajo y Procuraduría); multa por despido en retaliación (reglamentada en 2025).	Declara el objeto de garantizar la igualdad, la no discriminación y una vida libre de violencias; no define metas de resultado
Ley 2466 de 2025 (reforma laboral), artículos 16 a 18	General, con mención expresa de la violencia y el acoso por razón de género	Limita la subordinación patronal; añade prohibiciones a la parte empleadora (discriminación por identidad de género, despidos por salud); garantiza el trabajo libre de violencias con la definición y el ámbito del C190 (incluidas personas informales, en formación, postulantes y despedidas); Estado: el Ministerio del Trabajo vigila y sanciona, y debe formular en doce meses una política pública unificadora con la Subcomisión de Género.	Ninguno sobre resultados; garantía de derechos y mandato de política
Ley 2528 de 2025	General, con eje de género (C190)	Aprueba el Convenio 190 e incorpora su texto al ordenamiento interno; el vínculo internacional queda sujeto al control constitucional y al depósito ante la OIT.	Retoma los del C190
Resolución 3461 de 2025	General (acoso laboral); excluye el acoso sexual, remitido a la Ley 2365	Todas las personas empleadoras públicas y privadas: Comité de Convivencia bipartito por centro de trabajo, conformación según tamaño, sesiones mensuales, procedimiento máximo de 65 días, informes trimestrales y anuales a la alta dirección. ARL: asesoría técnica y apoyo psicosocial. El comité no declara la existencia de acoso.	Ninguno sobre resultados; instancia preventiva y conciliadora
Circulares 0026 de 2023 y 0076 de 2025	Específicas: acoso laboral y sexual contra mujeres y personas LGBTIQ+; acoso sexual	Orientan la aplicación: la primera dirige lineamientos de prevención a personas empleadoras públicas y privadas; la segunda insta al sector privado a adoptar de inmediato políticas, protocolos y rutas conforme a la Ley 2365.	Ninguno sobre resultados; instrumentos de orientación
Sello Equipares (en operación durante el periodo)	Específico de género; incluye dimensión de acoso laboral y sexual	Certificación voluntaria de sistemas de gestión de igualdad en ocho dimensiones, con diagnóstico organizacional, plan de acción y niveles plata y oro; la operan el Ministerio del Trabajo, la Consejería para la Equidad de la Mujer y el PNUD.	Cierre de brechas de género como propósito; sin metas públicas de resultado sobre violencia

Fuente: elaboración propia

Costa Rica

El andamiaje legal del país tiene como marco principal la Ley 7476, contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, de 1995, reformada por la Ley 8805 de 2010 y ajustada durante el periodo de estudio por dos reformas de 2021. La primera de esas reformas es la Ley 9969 (abril 2021), que volvió de acceso público el registro de sanciones firmes —la parte patronal debe mantenerlo actualizado y conservarlo por diez años, y cualquier persona interesada puede consultarlo, con resguardo de la identidad y los datos de las víctimas—, una decisión de diseño que acerca el instrumento a un registro público de personas agresoras más que a un sistema de información sobre el problema (sus implicaciones se retoman en el capítulo V); y la segunda es la Ley 10029 (octubre 2021), que amplió de dos a ocho años el plazo de prescripción para denunciar el hostigamiento sexual —por la vía interna o la judicial—, computado desde el último hecho o desde que cesó la causa justificada que impidió denunciar, y desde la mayoría de edad cuando la persona ofendida es menor.²¹

La ley define el hostigamiento sexual como toda conducta sexual indeseada, escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, y lo califica como discriminación por razón de sexo; su objeto es prevenirlo, prohibirlo y sancionarlo en el trabajo y la docencia, en los sectores público y privado. Para lograrlo, impone a la parte empleadora cuatro obligaciones: mantener una política interna escrita que prevenga, desaliente, evite y sancione estas conductas; divulgar dicha política; establecer un procedimiento interno de denuncia, confidencial y con un plazo máximo de tres meses; y llevar un registro de las personas sancionadas en firme, que se conserve por diez años. Además, incluye un deber de reporte externo diferenciado para los sectores público y privado, que se detalla enseguida.

²¹ Asamblea Legislativa de Costa Rica, Ley 9969 (Ley para Garantizar la Publicidad de las Sanciones Firmes Impuestas por Conductas de Hostigamiento Sexual), 13 de abril de 2021, y Ley 10029, 6 de octubre de 2021; el texto consolidado de la Ley 7476 con ambas reformas está disponible en: https://pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803.

En el sector público, cada denuncia debe informarse a la Defensoría de los Habitantes, que adquiere acceso al expediente y puede intervenir en el procedimiento. En el sector privado, se debe informar a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Cuando el procedimiento interno se agote o si no se cumple por causas no imputables a la persona ofendida, la denuncia puede presentarse ante los tribunales de la jurisdicción laboral. Las sanciones van de la amonestación escrita a la suspensión y el despido, la conciliación está prohibida en los casos judicializados, y el incumplimiento patronal se sanciona conforme al artículo 608 y siguientes del Código de Trabajo.²²

Costa Rica tiene otras normas previas al periodo estudiado que complementan esa ley. El Código de Trabajo (1943) da soporte a las sanciones y regula la terminación de la relación por actos de violencia. La Ley Orgánica del MTSS crea la Inspección General de Trabajo, facultada para visitar cualquier lugar de trabajo, actuar de oficio o por denuncia de cualquier persona, y conocer denuncias por hostigamiento laboral o acoso sexual. La Ley 7142, de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990), creó la Defensoría de la Mujer y ordenó programas de protección y prevención frente a la agresión sexual; y la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) faculta a la institución para formular y vigilar la política nacional de igualdad.

Ahora bien, en cuanto a las políticas públicas, la Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres 2017-2032 (PLANOVI) fija, mediante planes quinquenales, metas verificables en la materia, como la detección del hostigamiento sexual en el empleo, divulgación de los reglamentos internos, sistemas de seguimiento a investigaciones y sanciones, y ampliación de servicios de atención.

²² Asamblea Legislativa de Costa Rica, [Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia](https://www.asamblea.go.cr/legislacion/leyes/ley-7476-1995), Ley 7476, 1995, artículos 5 a 7 y 25; Ley 8805 de 2010, disponible en: https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_cri_ley8805.pdf. Sobre la reforma de 2021 a la prescripción: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, “Criterio General sobre el Acoso Sexual”, 15 de enero de 2024.

Adicionalmente, la Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI (2015)²³ obliga a las instituciones del Ejecutivo a mantener políticas internas que prevengan la discriminación por orientación sexual e identidad de género, incluida la violencia por prejuicio; sin embargo, no se identificaron estudios sobre su implementación.²⁴

Finalmente, la Guía del MTSS para la prevención y atención del acoso laboral o mobbing (oficializada en agosto de 2023) define el acoso laboral, delinea deberes de prevención y un procedimiento de atención de denuncias, pero es de observancia voluntaria para ambos sectores (no hay una ley de acoso laboral general, y al menos ocho proyectos de ley que lo han intentado, no tuvieron éxito).²⁵ Costa Rica aprobó el Convenio 190 mediante la Ley 10749 (septiembre de 2025) y depositó la ratificación ante la OIT el 2 de octubre de 2025, con entrada en vigor prevista para el 2 de octubre de 2026. Cuando el Convenio entre en vigor, el país quedará obligado a garantizar protección frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en general —no solo frente al hostigamiento sexual—, lo cual podría reabrir la discusión legislativa sobre el acoso laboral.²⁶

Análisis de los instrumentos

El primer hallazgo es que las políticas públicas incluyen algunas metas de producto, relativamente verificables, que están relacionadas con la violencia laboral. El PLANOSI por ejemplo, que se ejecuta mediante planes de acción quinquenales (el segundo cubre 2023-2027) y es el único instrumento

²³ En este informe se emplea la sigla LGBTIQ+; al describir instrumentos concretos se conserva la sigla que utiliza cada texto normativo (por ejemplo, LGBTI o LGBTI+).

²⁴ Referencias en la bibliografía; sobre la política LGBTI: Sistema Costarricense de Información Jurídica, [Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI](#), 2015.

²⁵ Consejo de Salud Ocupacional del MTSS, Guía técnica para la prevención y atención del acoso laboral o “mobbing” en el lugar de trabajo, oficializada el 24 de agosto de 2023; Eric Briones Briones, [“Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica”](#), Master Lex/punto jurídico, 2023.

²⁶ OIT, [“OIT acompaña a Costa Rica en sus primeros pasos hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso”](#), 10 de diciembre de 2025.

identificado con metas verificables e informes anuales de cumplimiento, tiene algunas metas relacionadas directamente con el problema (aunque a nivel de producto, como divulgación de los reglamentos internos o seguimiento de investigaciones y sanciones). A pesar de esto, el PLANOSI y las otras normas y políticas identificadas no hacen explícito el mecanismo causal por el que consideran que sus intervenciones reducirían la violencia o intervendrían en sus causas y efectos.

El segundo hallazgo es que hay una diferencia clara entre la regulación del hostigamiento sexual y la del acoso laboral general. El hostigamiento sexual se trata mediante una ley con obligaciones exigibles, supervisión externa y registro público de sanciones, cuya interpretación administrativa unificó además el Criterio General del MTSS de 2024, un pronunciamiento jurídico que no crea obligaciones nuevas. En cambio, el acoso laboral general solo dispone de la Guía técnica de 2023, que define el acoso laboral y delinea deberes de prevención y un procedimiento de denuncia, pero es de adhesión voluntaria en ambos sectores.

En ese sentido, y si comparamos con el caso colombiano, Costa Rica reguló de forma relativamente detallada el hostigamiento sexual, con un procedimiento garantista y supervisión externa que desarrolla registros, pero sin una ley sobre el acoso laboral general. En cambio, Colombia legisló primero el acoso laboral general y tardó 18 años en tener una ley específica de acoso sexual.

Cuadro 2. Costa Rica: leyes y políticas adoptadas o reformadas en el periodo de estudio (2016-2026)²⁷

Instrumento (año)	Alcance	Qué establece y a quién obliga	Objetivos explícitos
PLANONI 2017-2032 y sus planes quinquenales (el segundo, 2023-2027)	Específica: violencia contra las mujeres; incluye metas laborales	Política nacional bajo rectoría del INAMU, mandatada por la institucionalidad de igualdad y las convenciones ratificadas; fija metas verificables (detección del hostigamiento sexual en el empleo, divulgación de reglamentos internos, seguimiento a investigaciones y sanciones) y obliga a las instituciones públicas ejecutoras; produce informes anuales de cumplimiento.	Sí: metas quinquenales verificables, de producto y cobertura; sin metas de prevalencia
Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030	Específica de género (igualdad)	Marco de igualdad bajo rectoría del INAMU; remite lo relativo a violencia al PLANONI.	Metas de igualdad; la violencia se remite al PLANONI
Ley 9969 de 2021	Específica: hostigamiento sexual	Reforma la Ley 7476: el registro de sanciones firmes se vuelve de acceso público, con conservación por diez años y resguardo de la identidad de las víctimas. Obliga a todo patrono o jerarca.	Ninguno sobre resultados; transparencia del registro
Ley 10029 de 2021	Específica: hostigamiento sexual	Reforma la Ley 7476: amplía de dos a ocho años la prescripción para denunciar, con reglas de cómputo protectoras (último hecho, cese de la causa que impidió denunciar, mayoría de edad).	Ninguno sobre resultados; acceso a la justicia
Guía técnica del MTSS sobre acoso laboral (mobbing), 2023	General (acoso laboral, sin eje de género)	Define el acoso laboral, delinea deberes de prevención y un procedimiento de atención de denuncias; es de observancia voluntaria para los sectores público y privado.	Ninguno sobre resultados; instrumento técnico voluntario
Criterio General del MTSS sobre acoso sexual, 2024	Específica: hostigamiento sexual	Pronunciamiento jurídico que unifica la interpretación administrativa de la Ley 7476; no crea obligaciones nuevas.	No aplica; criterio interpretativo
Ley 10749 de 2025	General, con eje de género (C190)	Aprueba el Convenio 190; la ratificación se depositó el 2 de octubre de 2025 y entra en vigor el 2 de octubre de 2026.	Retoma los del C190

Fuente: elaboración propia

²⁷ Elaboración propia con base en los textos normativos y de política citados en esta subsección.

Argentina

Las normas y políticas encontradas

En este caso no se identificó una ley nacional que prohíba de manera expresa la violencia y el acoso en el mundo del trabajo con el alcance del Convenio 190,²⁸ sino varias normas relacionadas con el tema. En el nivel más general, está como antecedente la Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (2009). Esta norma reconoce la violencia laboral como una de las modalidades de la violencia contra las mujeres, ordena al Poder Ejecutivo elaborar un Plan Nacional de Acción y crea la Línea 144, un servicio telefónico, nacional y gratuito, de atención, asesoramiento y contención para posibles casos de violencia de género en todas las modalidades que reconoce la ley —entre ellas la laboral.

Para el periodo estudiado, la Ley 27.499, conocida como Ley Micaela (2019), obliga a capacitar en género y violencia contra las mujeres a todas las personas que integran los tres poderes del Estado, en todos los niveles y jerarquías. La Ley 27.580 (2020) aprobó el Convenio 190, cuya ratificación se registró el 23 de febrero de 2021 y entró en vigor el 23 de febrero de 2022; la Ley 27.210 (2015) creó el Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género, que brinda patrocinio jurídico gratuito.

La Ley Micaela es el único instrumento del mapeo argentino que ordena expresamente medir el impacto de su intervención, aunque, como se documenta en el capítulo III, no se identificaron mediciones de impacto publicadas.²⁹ El instrumento establece la obligación de capacitarse —exigible a todas las personas de los tres poderes del Estado nacional, en todos los niveles y

²⁸ Iniciativa Spotlight, [De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina](#), Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2021.

²⁹ Poder Legislativo de la Nación Argentina, [Ley 27.499](#), Boletín Oficial, 10 de enero de 2019, artículos 1 a 8.

jerarquías—, designa una autoridad de aplicación (el entonces Instituto Nacional de las Mujeres, función luego absorbida por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad), hace responsables a las máximas autoridades de cada organismo de garantizar la implementación con inicio dentro del año de vigencia. La ley también ordena publicar en la página web oficial el grado de cumplimiento de cada organismo —con el porcentaje de personas capacitadas desagregado por jerarquía—, un informe anual con la nómina de altas autoridades capacitadas e indicadores de evaluación sobre el impacto de las capacitaciones. La negativa injustificada se considera una falta grave, con la posibilidad de hacer pública la negativa.

Ahora bien, la Resolución 5/2007 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social creó la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), encargada de sensibilizar y capacitar, investigar el fenómeno, recibir consultas y denuncias, asesorar a las personas denunciantes sobre sus derechos y remitir los casos a los órganos competentes.

El Decreto 214/2006, que homologó el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, creó en su artículo 125 la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT), integrada en partes iguales por representantes del Estado en su carácter de empleador y de los sindicatos, facultada para promover políticas contra la violencia laboral y recibir denuncias.

La Resolución 170/2019 aprobó el protocolo de violencia de género de la administración pública, y la Decisión Administrativa 1012/2021 el Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional, que obliga a cada organismo a disponer de un equipo de orientación o área de género, prevé informes a la máxima autoridad de cada organismo, sanciones proporcionales y medidas preventivas a pedido de la persona denunciante (por ejemplo, el cambio de lugar u horario de trabajo).

A estas medidas se sumaron los programas creados por resolución: IGUALAR (Resolución 220/2020) y su sello (Resolución 707/2023), dirigidos a promover la igualdad de género en el trabajo, incluido el objetivo expreso de reducir la violencia y el acoso laboral. Otras medidas fueron AcompañAR (Decreto 734/2020), un apoyo económico a personas en situación de violencia de género; Acercar Derechos (Resolución 55/2022), que desplegó equipos interdisciplinarios de acompañamiento; los programas de capacitación Qualitas 190 y Coop 190 —formación gratuita para que organizaciones empleadoras y cooperativas adecuaran sus procesos a los contenidos del Convenio 190 y la Recomendación 206— y la aplicación App190, una plataforma de capacitación autoguiada sobre esos instrumentos dirigida especialmente a pymes y cooperativas;³⁰ y la Red Territorial contra la Violencia Laboral, operada mediante enlaces técnicos en las 45 agencias territoriales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, con lineamientos de la OAVL.³¹

El Plan Nacional de Acción que ordena la Ley 26.485 se materializó durante el periodo en dos ediciones elaboradas por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad: el plan 2020-2022 y en 2022-2024, este último con cien acciones a cargo de veinte ministerios y cinco organismos descentralizados. Sin embargo, desde el vencimiento del último plan, no se ha publicado otro.

Análisis de los instrumentos

El primer hallazgo es que los programas creados por resolución tenían objetivos con distinto grado de especificidad. IGUALAR, creado en el ámbito de la Subsecretaría de Políticas de Igualdad del Ministerio, incluía como objetivo general reducir las brechas y desigualdades de género en el mundo del empleo y la producción, con la reducción de la violencia y el acoso laboral entre sus objetivos específicos; AcompañAR, en cambio, definía con precisión que

³⁰ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (Argentina), portales oficiales de los programas [Qualitas 190](#), [COOP 190](#) y [App190](#).

³¹ Referencias de cada instrumento en la bibliografía; sobre la CIOT: Decreto 214/2006, artículo 125; sobre el Protocolo Marco: Decisión Administrativa 1012/2021, disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decisi%C3%B3n_administrativa-1012-2021-355767/texto.

entregaría una suma no reintegrable equivalente a un salario mínimo, vital y móvil durante seis meses consecutivos, para mujeres y personas LGBTI+ en situación de riesgo acreditada mediante informe social de un dispositivo oficial de atención, sin exigencia de denuncia (diseño que el Decreto 755/2024, emitido en agosto de 2024, modificó al reducir la prestación a tres meses y condicionarla a la denuncia); y Acercar Derechos operaba mediante equipos interdisciplinarios de acompañamiento territorial.

El segundo hallazgo es que, como en los demás países, ningún instrumento argentino del periodo —con la excepción parcial de la Ley Micaela y de las metas de gestión de los planes nacionales³²— definió resultados verificables sobre la violencia laboral ni el mecanismo causal esperado de sus intervenciones.³³

El tercer hallazgo es que el marco argentino impone relativamente pocas obligaciones directas a las y los empleadores privados —no existe obligación legal general de protocolo o comité, por ejemplo— y opta por tres tipos de intervención: servicios estatales (asesoría de la OAVL, línea telefónica, patrocinio jurídico, acompañamiento económico), obligaciones hacia el interior del Estado (capacitación de la Ley Micaela; protocolos y áreas de género en cada organismo del sector público nacional) e instrumentos voluntarios y de negociación para el sector privado (modelos de protocolo y manuales de la OAVL, capacitaciones, sello IGUALAR). La negociación colectiva operó como vía complementaria, pues tras la ratificación del Convenio 190 se actualizaron al menos quince convenios y acuerdos colectivos que incorporan protocolos o mecanismos de atención en industrias como la indumentaria, ferroviaria y bancaria.³⁴

³² Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 y Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024, disponibles en: https://www.argentina.gob.ar/generos/plan_nacional_de_accion_contra_las_violencias_por_motivos_de_genero.

³³ Resolución 220/2020 y Decreto 734/2020, op. cit. (la prestación de AcompañAR se regula en los artículos 4 a 7 del decreto).

³⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190, noviembre de 2021.

El cuarto hallazgo es que parte de ese andamiaje fue desmontado a partir de diciembre de 2023, ya sea porque fue derogado (las resoluciones, por ejemplo), o porque su aplicación quedó sin efecto en la práctica (como las leyes y aplicación del C190). Con corte a julio de 2026, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad fue cerrado (2024); la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género suprimida (2024); la Resolución 292/2025 del Ministerio de Justicia derogó IGUALAR, su sello y otros siete programas de género; y la Resolución 466/2025 derogó Acercar Derechos, que había conformado 59 equipos en el país y asistido a más de 30,000 personas.³⁵

AcompañAR no fue derogado, pero el Decreto 755/2024 redujo la prestación de seis a tres meses y añadió la exigencia de denuncia, y su operación se contrajo (reducciones del presupuesto, plantilla, y cobertura de 102,510 personas en 2023 a 3,572 en 2024 —una reducción de 96.5%—, sin altas nuevas en el primer semestre de 2025).³⁶

Como ya se mencionó, el Plan Nacional de Acción de la Ley 26.485 no se ha publicado desde su vencimiento en 2024, y la aplicación de la Ley Micaela en el gobierno nacional se interrumpió desde diciembre de 2023: no se registró ninguna capacitación hasta noviembre de 2024 y, para septiembre de 2025, el Ministerio de Justicia solo reportaba la descarga de algunos cientos de certificaciones.³⁷³⁸ Y aunque las leyes permanecen vigentes —el proyecto de Ley Ómnibus, presentado en diciembre de 2023, proponía modificar seis artículos de la Ley Micaela para restringir la capacitación obligatoria a “los organismos

³⁵ MMGyD, Informe de Gestión 2023, op. cit.; ELA, ¿Libradas a su suerte?, op. cit. (actualización a noviembre de 2025).

³⁶ ELA, ¿Libradas a su suerte?, op. cit. (actualización a noviembre de 2025); ELA, Cronología del derrumbe, op. cit.

³⁷ ELA, Cronología del derrumbe, op. cit.

³⁸ ELA, ¿Libradas a su suerte?, op. cit.; ELA, Cronología del derrumbe, op. cit.; Resolución 292/2025 y Resolución 466/2025 del Ministerio de Justicia; Decreto 755/2024; MMGyD, [Informe de Gestión 2023](#).

competentes en la materia” y acotar su temática a la violencia familiar, pero la reforma no quedó en la Ley Bases aprobada en junio de 2024—, igual que la ratificación del Convenio 190, la OAVL y la Línea 144 subsisten con capacidades reducidas.³⁹

Cuadro 3. Argentina: leyes y políticas adoptadas o reformadas en el periodo de estudio (2016-2026)⁴⁰

Instrumento (año)	Alcance	Qué establece y a quién obliga	Objetivos explícitos	Situación a julio de 2026
Ley 27.499, Ley Micaela (2019)	Específica de género	Capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para los tres poderes del Estado; máximas autoridades responsables de implementar; publicación del grado de cumplimiento e informe anual; negativa injustificada como falta grave.	Sí, de proceso; ordena además indicadores de impacto de las capacitaciones	Vigente; sin registro de aplicación nacional desde diciembre de 2023
Resolución 170/2019	Específica de género (sector público)	Protocolo de actuación ante violencia de género en la administración pública nacional.	Ninguno sobre resultados	Sustituido en la práctica por el Protocolo Marco de 2021
Ley 27.580 (2020)	General, con eje de género (C190)	Aprueba el Convenio 190; ratificación registrada el 23 de febrero de 2021, en vigor desde el 23 de febrero de 2022.	Los del C190	Vigente
Planes Nacionales de Acción contra las Violencias por Motivos de Género	Específica de género	Instrumento que ordena la Ley 26.485; el plan 2022-2024 asigna cien acciones a veinte ministerios y cinco organismos descentralizados.	Sí, acciones y responsables definidos; metas de gestión	Vencido; sin nueva edición

³⁹ ELA, [Análisis del proyecto de Ley Ómnibus: Ley N.º 27.499, Ley Micaela](#), Buenos Aires, ELA, 2024.
⁴⁰ Elaboración propia con base en los textos normativos y de política citados en esta subsección. La columna de situación registra el estado a julio de 2026 documentado en este mismo capítulo.

Instrumento (año)	Alcance	Qué establece y a quién obliga	Objetivos explícitos	Situación a julio de 2026
2020-2022 y 2022-2024				
IGUALAR (Resolución 220/2020) y Sello IGUALAR (Resolución 707/2023)	Específica de género (mundo del trabajo)	Programa para reducir las brechas de género en el trabajo, el empleo y la producción, con la reducción de la violencia y el acoso entre sus objetivos; el sello certificaba a empresas.	Sí, objetivos generales y específicos declarados	Derogados por la Resolución 292/2025
AcompañAR (Decreto 734/2020)	Específica de género	Prestación no reintegrable de un salario mínimo por seis meses a personas en riesgo acreditado por violencia de género, mediante informe social y sin exigencia de denuncia.	Prestación y población definidas; sin metas de resultado	Reformulado por el Decreto 755/2024 (tres meses, denuncia exigida); operación contraída
Decisión Administrativa 1012/2021 (Protocolo Marco)	Específica de género (sector público nacional)	Cada organismo debe disponer de equipo de orientación o área de género; informes a la máxima autoridad; sanciones proporcionales; medidas preventivas a pedido de la persona denunciante.	Ninguno sobre resultados	Formalmente vigente
Acercar Derechos (Resolución 55/2022)	Específica de género	Equipos interdisciplinarios de acompañamiento territorial a personas en situación de violencia.	Ninguno sobre resultados	Derogado por la Resolución 466/2025
Qualitas 190, Coop 190, App190 y Red Territorial contra la Violencia Laboral	Específica s: violencia laboral	Capacitación a empresas y cooperativas, aplicación de orientación y red de enlaces técnicos en las 45 agencias territoriales del ministerio de trabajo, con lineamientos de la OAVL.	Ninguno sobre resultados	Dependiente s de la capacidad reducida de la OAVL

Fuente: elaboración propia

México

Las normas y políticas encontradas

La Constitución reconoce en su artículo 1o la igualdad ante la ley y la no discriminación por motivos de género; en el artículo 4o el derecho de toda persona a una vida libre de violencias, con deberes reforzados de protección hacia las mujeres; y en el artículo 123 el derecho al trabajo digno y socialmente útil, que incluye, desde 1962, la obligación patronal de indemnizar a la persona trabajadora que se retire por recibir “malos tratamientos” del patrón o de sus dependientes (apartado A, fracción XXII).⁴¹

En cuanto a las normas nacionales, la Ley Federal del Trabajo concentra las obligaciones dirigidas a las y los empleadores. Tras las reformas de 2012, 2019, 2021 y 2024, la ley define y distingue el hostigamiento (ejercido en relación de subordinación) y el acoso sexual (sin subordinación, con ejercicio abusivo de poder) en su artículo 3o Bis; declara de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia (artículo 3o); reconoce estas conductas como causal de rescisión de la relación laboral tanto para el patrón como para la persona trabajadora (artículos 47 y 51); obliga a cada patrón a implementar, en acuerdo con las personas trabajadoras, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender los casos de violencia y de acoso u hostigamiento sexual (artículo 132, fracción XXXI); prohíbe a patrones y trabajadores realizar, permitir o tolerar esas conductas (artículos 133 y 135); y extiende obligaciones equivalentes al trabajo del campo (artículo 283).

La ley también incorpora un capítulo sobre plataformas digitales adicionado en diciembre de 2024 y exigible desde junio de 2025, que obliga a las empresas de plataformas establecer mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas por violencia laboral, violencia sexual, hostigamiento o acoso, y a

⁴¹ Cámara de Diputados, [Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos](#), artículos 1o, 4o y 123.

observar una perspectiva de género que proteja a las personas trabajadoras (artículos 291-K, fracción X, y 291-R).⁴² La ley exceptúa estos casos de la conciliación prejudicial obligatoria (artículo 685 Ter); y sanciona con multas de 250 a 5,000 UMA al patrón que cometa o tolere discriminación, acoso u hostigamiento sexual (artículo 994).⁴³

En cuanto a leyes dirigidas específicamente a la violencia de género contra mujeres, están como antecedentes la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). La primera de ellas la define violencia laboral desde el enfoque de género —la ejercida por personas con vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la víctima (artículos 10 y 11)—; ordena a los tres órdenes de gobierno establecer mecanismos para erradicar el hostigamiento y el acoso sexual en escuelas y centros laborales, crear procedimientos administrativos claros para sancionarlos, proporcionar atención psicológica y jurídica gratuita a las víctimas y sancionar a los superiores jerárquicos omisos, y mandata la elaboración del Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres (PIPASEVM).⁴⁴

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) ordena la creación del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad), y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) califica como discriminación la violencia física, sexual, psicológica, patrimonial o económica ejercida por motivo del género u otras causas protegidas.⁴⁵

⁴² Cámara de Diputados, [Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo](#), en materia de plataformas digitales, Diario Oficial de la Federación, 24 de diciembre de 2024.

⁴³ Cámara de Diputados, [Ley Federal del Trabajo](#).

⁴⁴ Cámara de Diputados, [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#), artículos 10, 11, 13 a 15 y 46.

⁴⁵ Cámara de Diputados, Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, artículo 9, fracción XXVIII.

En cuanto a los ordenamientos secundarios, está como antecedente el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), que define la violencia laboral como los actos de hostigamiento, acoso o malos tratos que pueden dañar la integridad o salud del trabajador y ordena a las y los patrones definir políticas para prevenir los riesgos psicosociales y la violencia laboral, disponer de mecanismos “seguros y confidenciales” de recepción de quejas, evaluar el entorno organizacional en los centros de más de 50 personas y llevar registros de las medidas adoptadas, con multas por incumplimiento (artículos 43 y 55).

La NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención, operacionaliza esas obligaciones para todos los centros de trabajo del país, con estándares diferenciados por tamaño (hasta 15 personas, de 16 a 50, y más de 50). La norma define los factores de riesgo psicosocial que cada centro debe identificar, analizar y prevenir—entre ellos, las cargas de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas y la violencia laboral—, ordena políticas de prevención por escrito y mecanismos de queja, y se fiscaliza mediante la inspección laboral; su definición de acoso psicológico, sin embargo, excluye expresamente el acoso sexual. Su contenido se analiza con detalle en el capítulo V.

En el nivel de protocolos, el de la Secretaría de Gobernación, el entonces Inmujeres y la entonces Secretaría de la Función Pública para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual (2020) es obligatorio para la administración pública federal, mientras que el modelo de la STPS para los centros de trabajo privados (2020) es de adopción voluntaria; y la Norma Mexicana NMX-025 establece una certificación voluntaria en igualdad laboral y no discriminación que exige, para certificarse y entre otros requisitos, una

política que prohíba el maltrato y la violencia y mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral, con una figura imparcial encargada de las quejas.⁴⁶

En cuanto al periodo estudiado, la NOM-035-STPS-2018 se volvió un instrumento obligatorio para todos los centros de trabajo del país. Su implementación inició de forma escalonada: desde octubre de 2019, todo centro de trabajo debía contar con una política de prevención de riesgos psicosociales por escrito —que incluya la prevención de la violencia laboral—, adoptar medidas de prevención y difusión, e identificar y canalizar a las personas que hayan presenciado o sufrido acontecimientos traumáticos severos. Desde octubre de 2020, los centros de 16 a 50 personas debían, además, identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial con los cuestionarios de sus guías de referencia, y los de más de 50 personas, evaluar adicionalmente el entorno organizacional. Todos los centros están obligados a conservar registros y practicar exámenes o evaluaciones clínicas a quienes lo necesiten.

El Protocolo federal para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual —publicado por primera vez en 2016 y sustituido por la versión de enero de 2020— es obligatorio para las dependencias y entidades de la administración pública federal. Este instrumento organiza la atención a casos en torno a tres piezas: la persona consejera como primer contacto de orientación de la presunta víctima, los Comités de Ética como receptores de denuncias que pueden remitirse al órgano interno de control⁴⁷, y un registro de

⁴⁶ STPS, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 13 de noviembre de 2014; NOM-035-STPS-2018, Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018; Segob, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, Diario Oficial de la Federación, 3 de enero de 2020; STPS, Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, marzo de 2020; Secretaría de Economía et al., Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

⁴⁷ Los órganos internos de control (OIC) son las unidades presentes en cada dependencia o entidad de la administración pública federal mexicana, encargadas de auditar, investigar y sancionar las faltas administrativas de las personas servidoras públicas.

casos a cargo de la Secretaría de la Función Pública —cuyas funciones asumió, desde finales de 2024, la Secretaría Anticorrupción y Buen Gobierno—, con informes anuales por dependencia.

A nivel programático, los instrumentos principales son los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo y del marco legal secundario, que incluyen algunas líneas de acción relacionadas con la violencia laboral, especialmente la violencia de género contra mujeres. Durante la administración 2024-2030, por un lado, se publicó el PIPASEVM 2026-2030, y por el otro, con el cambio del Instituto Nacional de las Mujeres a la Secretaría de las Mujeres, se creó el Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030 y el Proigualdad se convirtió en el Programa Nacional de Proyectos Estratégicos para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres 2026-2030.

Análisis de los instrumentos

Como en los otros países, las normas y políticas mexicanas del periodo no definen resultados esperados sobre la violencia, sus causas o efectos. La NOM-035 formaliza el vínculo entre violencia laboral y daño a la salud (mental, especialmente), pero no incluye metas de reducción u otros mecanismos complementarios de monitoreo y evaluación; y los programas transversales, aunque incluyen metas e indicadores, no están relacionados directamente con la violencia laboral.⁴⁸⁴⁹⁵⁰

⁴⁸ STPS, NOM-035-STPS-2018, op. cit., numerales 5.1 a 5.7, 7 a 8 y artículos transitorios (entrada en vigor escalonada: 23 de octubre de 2019 para la política, las medidas de prevención y la atención de acontecimientos traumáticos severos; 23 de octubre de 2020 para la identificación y el análisis de los factores de riesgo y la evaluación del entorno organizacional).

⁴⁹ Secretaría de Gobernación, Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría de la Función Pública, Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, Diario Oficial de la Federación, 31 de agosto de 2016 (primera versión) y 3 de enero de 2020 (versión vigente), disponibles en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5450530&fecha=31/08/2016 y https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020.

⁵⁰ Secretaría de Gobernación, Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024, Diario Oficial de la Federación, 30 de diciembre de 2021; Instituto Nacional de las Mujeres, Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, Diario Oficial de la Federación, 22 de diciembre de 2020.

Ahora bien, en cuanto a la distribución de obligaciones, la responsabilidad más importante recae en las y los empleadores —todo centro de trabajo debe tener política de prevención, mecanismos de queja y protocolo contra la violencia de género; los de más de 50 personas deben además evaluar su entorno organizacional. En cuanto al Estado, la LFT y las normas técnicas le imponen sobre todo operar la inspección laboral, facultada expresamente para vigilar estas normas, y sostener la certificación NMX-025 mediante un consejo interinstitucional (STPS, Secretaría de las Mujeres, Conapred); a ello se suman los deberes que las leyes generales imponen a los tres órdenes de gobierno —establecer mecanismos contra el hostigamiento y el acoso sexual en los centros laborales, garantizar atención psicológica y jurídica gratuita a las víctimas y sancionar a los superiores jerárquicos omisos— y la emisión y ejecución del PIPASEVM y del Programa Sectorial de las Mujeres.

Un límite identificado es que los programas sectoriales y especiales se han publicado tardíamente en los últimos sexenios. Por ejemplo, el Proigualdad 2020-2024 se publicó dos años después de iniciado el sexenio anterior y el PIPASEVM 2021-2024, más de tres. Incluso, en el sexenio actual, el Programa Sectorial de las Mujeres se publicó en noviembre de 2025 y el PIPASEVM 2026-2030, junto con el programa de igualdad sustantiva, en mayo de 2026. El país ha pasado así tramos de hasta más de tres años de cada sexenio sin sus programas rectores en la materia.⁵¹

En cuanto a la certificación NMX-025, en enero de 2026 registraba un padrón de 811 centros de trabajo certificados, que emplean a 1,075,119 personas (al menos 505,840 mujeres); un número limitado si consideramos que la población ocupada del país es de 59.6 millones de personas, 24.3 millones de ellas mujeres.⁵²⁵³

⁵¹ Referencias de los programas en la bibliografía (Diario Oficial de la Federación: 22 de diciembre de 2020; 30 de diciembre de 2021; 25 de noviembre de 2025; 18 de mayo de 2026).

⁵² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre de 2026](#), comunicado de prensa 301/26, 26 de mayo de 2026.

⁵³ Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, [Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados](#), 10 de enero de 2026.

Finalmente, aunque México ratificó el C190 el 6 de julio de 2022 y el instrumento entró en vigor el 6 de julio de 2023, no se identificó una reforma de armonización de la LFT con el Convenio, ni de los otros instrumentos que pudieran tener ajustes para que sus medidas contra la violencia laboral coincidan con el contenido del Convenio.

Cuadro 4. México: leyes y políticas adoptadas o reformadas en el periodo de estudio (2016-2026)⁵⁴

Instrumento (año)	Alcance	Qué establece y a quién obliga	Objetivos explícitos
Protocolo federal contra el hostigamiento y acoso sexuales (2016; versión vigente de 2020)	Específica: hostigamiento y acoso sexuales en la administración pública federal	Obligatorio para dependencias y entidades federales: persona consejera de primer contacto, denuncia ante los Comités de Ética con remisión al órgano interno de control, medidas de protección y registro de casos a cargo de la Secretaría de la Función Pública, con informes anuales.	Ninguno sobre resultados; procedimiento homogéneo
NOM-035-STPS-2018 (vigor escalonado 2019-2020)	General (riesgo psicosocial); excluye el acoso sexual de su definición de acoso psicológico	Todos los centros de trabajo: política escrita de prevención, medidas y difusión, atención de acontecimientos traumáticos severos; de 16 a 50 personas, además, identificación y análisis de factores; más de 50, además, evaluación del entorno organizacional; registros y evaluaciones clínicas; multas por incumplimiento conforme al reglamento.	Ninguno sobre resultados; formaliza el vínculo violencia → daño a la salud
Ley Federal del Trabajo (reformas de 2012, 2019, 2021 y 2024)	General, con eje de género en el protocolo obligatorio	Obliga a cada patrón a implantar, de acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atender casos de violencia y de acoso u hostigamiento sexual (artículo 132, fracción XXXI); multas de 250 a 5,000 UMA al patrón que cometa o tolere estas conductas.	Ninguno sobre resultados; obligación universal de protocolo
Modelo de protocolo de la STPS (2020)	Específica: violencia laboral, con apartado de género	Modelo de adopción voluntaria para centros de trabajo privados, como referencia para cumplir la obligación del artículo 132, fracción XXXI.	Ninguno sobre resultados; instrumento de referencia
Proigualdad 2020-2024 (DOF 22/12/2020)	Específica de género (igualdad)	Programa nacional que manda la Ley General para la Igualdad; asigna objetivos, estrategias y acciones a las dependencias federales.	Sí: metas e indicadores, principalmente de gestión y cobertura
PIPASEVM 2021-2024 (DOF 30/12/2021)	Específica: violencia contra las mujeres	Programa que manda la Ley General de Acceso; cuatro objetivos prioritarios (prevención, atención, justicia, coordinación), catorce estrategias y ciento doce	Sí: metas e indicadores, principalmente de

⁵⁴ Elaboración propia con base en los textos normativos y de política citados en esta subsección.

Instrumento (año)	Alcance	Qué establece y a quién obliga	Objetivos explícitos
		acciones puntuales a cargo de dependencias y órdenes de gobierno.	gestión y cobertura
Ratificación del Convenio 190 (2022)	General, con eje de género (C190)	Ratificado el 6 de julio de 2022, entró en vigor el 6 de julio de 2023; no se identificó reforma de armonización de la LFT.	Retoma los del C190
Reforma a la LFT en materia de plataformas digitales (DOF 24/12/2024)	General, con perspectiva de género expresa	Empresas de plataformas: mecanismos específicos de atención y seguimiento de quejas por violencia laboral, violencia sexual, hostigamiento o acoso, y deber de observar una perspectiva de género protectora (artículos 291-K, fracción X, y 291-R); exigible desde junio de 2025.	Ninguno sobre resultados
Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030 y PIPASEVM 2026-2030	Específicas de género	Programas rectores del sexenio 2024-2030, publicados en noviembre de 2025 y mayo de 2026, respectivamente.	Sí: metas e indicadores programáticos

Fuente: elaboración propia

El estatus del C190 en los cuatro países

El Convenio 190 y la Recomendación 206, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo el 21 de junio de 2019 y en vigor general desde el 25 de junio de 2021, son el referente compartido de los cuatro países. Entre sus contenidos principales se encuentran:

1. Una definición integrada de la violencia y el acoso como continuo (comportamientos y prácticas inaceptables, manifestados una sola vez o de manera repetida, que causen o puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico), que incluye expresamente la violencia y el acoso por razón de género;
2. La ampliación del ámbito protegido al “mundo del trabajo” (el lugar de trabajo, pero también los descansos, los trayectos, las comunicaciones, los eventos y los alojamientos provistos por el empleador);

3. La cobertura de la economía formal e informal y de las personas en cualquier situación contractual (en formación, voluntarias, despedidas, postulantes);
4. La exigencia de un enfoque “inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género”, adoptado en consulta con las organizaciones de personas empleadoras y trabajadoras;
5. Un catálogo de obligaciones estatales: prohibir legalmente la violencia y el acoso, exigir a personas empleadoras políticas y gestión de los riesgos psicosociales, garantizar mecanismos de queja y reparación con protección contra represalias, y asegurar inspección y sanciones.⁵⁵

Uno de los avances principales del periodo es que, salvo el caso colombiano, los demás países ya han ratificado este instrumento. Argentina lo hizo el 23 de febrero de 2021, México el 6 de julio de 2022, Costa Rica el 2 de octubre de 2025 (con entrada en vigor prevista para el 2 de octubre de 2026). En Colombia, aunque no se ha ratificado el Convenio, como ya se mencionó en el apartado sobre el país, se incorporó su contenido en una ley interna.⁵⁶

Análisis comparado de los países

Al comparar los cuatro países, se identifican los siguientes hallazgos. El primero es que los andamiajes normativos tienen vulnerabilidades distintas ante los cambios de gobierno. Las obligaciones colombianas y mexicanas dirigidas a las y los empleadores están ancladas en leyes y normas de aplicación general, exigibles ante la inspección y tribunales. En cambio, buena parte del andamiaje argentino se construyó por resolución y decreto, y el desmontaje de 2024-2025 encabezado por la administración 2023-2027 mostró que lo creado por esa vía

⁵⁵ OIT, *Convenio sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 190) y *Recomendación sobre la violencia y el acoso*, 2019 (núm. 206), Ginebra, OIT, 2019.

⁵⁶ OIT, *Ratifications of C190*, NORMLEX. El total de ratificaciones ascendía a 56 Estados hasta el 26 de agosto de 2026.

puede revertirse rápidamente. El caso costarricense se encuentra en un punto intermedio; tiene una ley con treinta años de vigencia, reformada de manera incremental, y políticas nacionales de largo plazo con metas quinquenales.

El segundo hallazgo es una brecha entre las obligaciones impuestas al sector privado y las que se da el propio Estado, tanto en alcance como en continuidad. Por ejemplo, frente a las normas que obligan a centros de trabajo de forma continua, Colombia no ha publicado sus planes o, como Argentina, ha dejado que venzan sin renovarlos, y México se ha retrasado en la publicación de los planes sectoriales y especiales relacionados con el tema.

Como tercer hallazgo, el impulso a la implementación de las normas y políticas contra la violencia laboral depende de capacidades estatales limitadas, como las de inspección, y de lo que esta puede identificar. En ese sentido, aunque algunos elementos obligatorios para los centros de trabajo, como tener política escrita, comité conformado, protocolo o batería aplicada, se puede verificar en una visita, las conductas y el funcionamiento real de los canales de queja no lo son con los métodos ordinarios de inspección. La distribución de las infracciones detectadas en Costa Rica en 2024 es consistente con esa asimetría: 5.3% correspondió a la falta de política interna contra el hostigamiento sexual y sólo 1.6% a situaciones concretas. Además, ninguno de los cuatro países ha desarrollado —según la evidencia disponible— protocolos de fiscalización específicos para detectar indicios de violencia, como recomendó para Argentina el análisis de la OIT y la Iniciativa Spotlight.⁵⁷

El cuarto hallazgo es que los instrumentos voluntarios de certificación (que comparten, además, diseños —un sistema de gestión certificable por niveles, con una dimensión de prevención del acoso— y composición de incentivos similares: reputacionales, sin consecuencias por no participar) han tenido un alcance relativamente reducido: en México, 811 centros certificados en la

⁵⁷ Intersecta et al., [Inspeccionando la inspección en México](#), 2025; MTSS, Informe General de Resultados 2024, op. cit.; Iniciativa Spotlight, op. cit., 2021; Isabella Miranda Parra, [“Más allá de las sanciones: análisis crítico del proceso sancionatorio del acoso laboral en Colombia”](#), Universidad de Antioquia, 2025

NMX-025; en Argentina, siete empresas con el Sello IGUALAR al momento de su derogación; y en Colombia, algo más de 60 empresas certificadas en Equipares, lo que acota lo que puede esperarse de ellos como política pública.⁵⁸

El quinto hallazgo es que el enfoque de género llegó apenas en fechas recientes y convive con marcos que no la contemplaron en su diseño. Con la excepción de Costa Rica, los instrumentos que nombran la violencia de género contra mujeres en el trabajo son casi todos del periodo de estudio (el modelo de protocolo mexicano para centros de trabajo de 2020, la Ley Micaela y el Protocolo Marco argentinos de 2019 y 2021, la Circular 0026 de 2023 y la Ley 2365 de 2024 colombianas, las reformas costarricenses de 2021). Además, los instrumentos de mayor cobertura obligatoria, como la NOM-035, la Resolución 2646 y los Comités de Convivencia mantienen marcos de riesgo psicosocial o acoso laboral sin explicitar una perspectiva de género o interseccional: definen y evalúan el riesgo o el acoso sin distinguir las conductas por razón de género ni prever medidas específicas para las violencias que afectan desproporcionadamente a las mujeres; la NOM-035, incluso, excluye expresamente el acoso sexual de su definición de acoso psicológico.

El sexto hallazgo es la forma excepcional en que los cuatro países enmarcan el acoso sexual. Por un lado, las leyes específicas más recientes y garantistas se dirigen a esta conducta (la Ley 2365 colombiana y la Ley 7476 costarricense con sus reformas), la conciliación se prohíbe o se exceptúa (en los procesos judicializados costarricenses y en la conciliación prejudicial obligatoria mexicana), y se ordenan estándares probatorios con enfoque diferencial (el artículo 160A colombiano). Pero por otro lado, esa excepcionalidad también puede excluir el acoso sexual de otros mecanismos generales; por ejemplo, la Resolución 3461 colombiana retiró el acoso sexual de la competencia de los Comités de Convivencia y la NOM-035 mexicana lo excluyó de su definición de

⁵⁸ MMGyD, [“Sello Igualar: se distinguió a las primeras 7 empresas que implementaron políticas de igualdad en el mundo del trabajo”](#), octubre de 2023; Ministerio del Trabajo de Colombia, “Equipares”.

acoso psicológico. El resultado son ordenamientos fragmentados, en los que la regulación más protectora convive con rutas separadas, y otras manifestaciones de la violencia —el maltrato psicológico, por ejemplo— disponen de instrumentos más débiles, como los casos de Costa Rica, donde no existe una ley de acoso laboral general, o Colombia, donde el acoso general permanece bajo el régimen restrictivo de la Ley 1010.

Finalmente, el séptimo hallazgo es que las leyes y normas obligatorias de los cuatro países incluyen grandes marcos de intervención (prevenir, atender, proteger, sancionar) y ordenan crear instrumentos más o menos específicos, pero no tienen teorías de cambio que especifiquen cómo esperan que sus intervenciones tengan efecto en el problema, sus causas o efectos —y, por lo tanto, tampoco definen metas verificables al respecto. Aunque es cierto que el PLANOSVI costarricense y los programas transversales mexicanos tienen metas e indicadores, no están relacionados con estas dimensiones. Incluso la Ley Micaela, que ordena elaborar indicadores de impacto de las capacitaciones, tiene un alcance relativamente limitado y no vinculado necesariamente con una teoría de cambio.

En síntesis, el capítulo muestra un periodo de expansión normativa real en los cuatro países, con obligaciones concentradas en las personas empleadoras, deberes estatales más débiles y de cumplimiento irregular, una vulnerabilidad ante los cambios de gobierno que depende del rango normativo de cada instrumento, certificaciones voluntarias de alcance reducido, un enfoque de género de llegada reciente y desigual, un tratamiento excepcional del acoso sexual y una ausencia generalizada de teorías de cambio y de metas verificables. El capítulo siguiente examina qué se sabe del problema que estas normas dicen atender: cuánta violencia laboral hay, cómo se mide y qué causas y efectos ha documentado la literatura.

II. Qué sabemos sobre la violencia laboral: los datos y sus causas y efectos

Este capítulo se divide en tres partes. La primera describe la evidencia disponible para medir el problema de la violencia laboral, incluyendo la violencia de género contra mujeres, en cada país: qué instrumentos existen, quién los produce, qué tipo de fuente son (por ejemplo, encuesta poblacional, registro administrativo), con qué periodicidad se levantan y qué alcance tienen. En la segunda parte se analiza el contenido de dichas fuentes; por ejemplo, qué sabemos sobre la magnitud y manifestaciones del problema, qué desagregaciones permiten obtener, qué información adicional ofrecen y cuáles son sus limitaciones. Finalmente, en la tercera parte se incluye un árbol de problemas que organiza las causas y efectos documentados por la literatura.

Tipos de instrumentos

La evidencia disponible para medir la violencia laboral en los cuatro países se puede agrupar en tres conjuntos:

- Las encuestas poblacionales representativas, que permiten estimar prevalencias para toda la población y compararlas en el tiempo;
- Las encuestas no representativas, que ofrecen información del fenómeno solamente para el grupo en el que se levantó la información, y
- Los registros administrativos, que cuentan a quienes acuden a una institución por alguna razón relacionada con violencia laboral (iniciar una denuncia, solicitar algún apoyo u obtener orientación, por ejemplo). En este caso, pueden medir posibles casos de violencia, pero no necesariamente reflejan la incidencia real del problema.

En el siguiente cuadro se resumen los tres tipos de fuentes identificadas en los cuatro países de estudio.

Cuadro 5. Fuentes de datos sobre violencia laboral

País	Fuente	Tipo y autoría	Representatividad	Años disponibles
México	Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH), Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)	Encuesta poblacional oficial, módulo de violencia laboral (solo para mujeres de 15 años y más)	Nacional y estatal	2016, 2021 (2026 en curso)
México	Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG), INEGI	Encuesta poblacional oficial, con preguntas sobre rechazo en el trabajo (población de 15 años y más)	Nacional y estatal	2021 (única edición)
México	SIESVIM / BANAVIM	Portales y registro administrativo oficiales	No aplica (registro)	Continuos; BANAVIM (desagrega por “modalidad” de violencia; una de ellas es “laboral”)
México	Registro Administrativo en Materia de Justicia Laboral (RALAB), INEGI	Registro administrativo oficial, con información de los tribunales laborales federales y estatales	Nacional y por entidad federativa	2020-2025
México	Estudios académicos (Cruz Arroyo y Casique; Urías-Aguirre y Montes; Palomo-Chávez et al.; Martínez-Mejía)	Encuestas no representativas, academia	Centros de trabajo o sectores específicos	2019-2023
Argentina	Encuesta nacional sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (OIT-UNDAV-Red Intersindical-Spotlight)	Encuesta no oficial que incluyó 8,011 personas	No probabilística (con expansión)	2021 (única edición)
Argentina	Informes estadísticos OAVL (Secretaría/Ministerio de Trabajo)	Registro administrativo oficial de consultas y denuncias	No aplica (registro)	2018, 2019 (1er trimestre), 2022 (1er

País	Fuente	Tipo y autoría	Representatividad	Años disponibles
				semestre) 2023 (última identificada)
Argentina	Línea 144 y SICVG (ex MMGyD / Ministerio de Justicia)	Registro administrativo oficial de llamadas y casos	No aplica (registro)	2015 (1er semestre) 2023 (última identificada)
Argentina	Registros CIOT (sector público nacional)	Registro administrativo de denuncias	Solo administración pública nacional	2016–2019
Colombia	Encuesta OIT sobre violencia laboral (informe C190)	Encuesta en línea no representativa, 833 personas, OIT	No probabilística	2022
Colombia	Informes ELSA (GenderLab, con apoyo del BID)	Encuestas dentro de organizaciones adheridas, iniciativa privada	Solo organizaciones participantes	2022 (23 organizaciones colombianas), 2025 (regional)
Colombia	Encuesta sobre acoso sexual laboral (Mintrabajo, Grupo de Equidad Laboral)	Encuesta oficial puntual	[Ficha técnica no localizada]	2014 (única edición)
Colombia	Quejas por acoso laboral ante la inspección (Mintrabajo) y registros de la Procuraduría	Registros administrativos oficiales	No aplica (registro)	2017–2021 (inspección); 2021–2024 (Procuraduría)
Costa Rica	Registro de casos de hostigamiento sexual (Defensoría de los Habitantes, vía Ley 7476)	Registro administrativo oficial, sector público (empleo y docencia)	No aplica (registro)	Series anuales; informes 2021–2026
Costa Rica	Infracciones de la Dirección Nacional de Inspección (MTSS)	Registro administrativo oficial, sector privado	No aplica (registro)	Informe 2024
Costa Rica	Informes de cumplimiento del PLANOSI (INAMU)	Reporte oficial de metas de política	No aplica (gestión)	2020–2024

Fuente: elaboración propia

Como se puede observar en la tabla, la mayor parte de los instrumentos disponibles ofrece información administrativa, es decir, contabilizan casos que llegan a instituciones; en ese sentido, ayuda a conocer la demanda de atención e, incluso, el perfil de quienes denuncian, pero no la prevalencia a nivel nacional, regional o local del problema ni las brechas de género o de otras intersecciones posibles. Una excepción es el caso mexicano, que tiene una encuesta poblacional oficial, representativa y periódica que mide la incidencia de casos de violencia laboral, aunque con limitaciones que se analizarán más adelante.

Finalmente, los ejercicios no oficiales (sindicales, académicos, de organizaciones internacionales, etc.) son una fuente complementaria, porque son muy puntuales, no representativos o se realizaron solo una vez (por ejemplo, la encuesta argentina de 2021 y la colombiana de 2014 no se han levantado nuevamente).

Ahora bien, ¿qué sí nos permiten saber los datos disponibles? En la siguiente subsección se intentará responder esa pregunta país por país.

Alcances de los instrumentos para medir violencia laboral

México

Empecemos por los datos de la ENDIREH, única encuesta representativa a nivel nacional y estatal de los cuatro casos. Entre los resultados clave de los dos levantamientos disponibles se encuentran los siguientes:

En 2016, el 26.6% de las mujeres que han trabajado vivió, al menos, un incidente de violencia laboral a lo largo de su vida laboral. Esta cifra creció a 27.9% en 2021. INEGI reportó este cambio como estadísticamente significativo.⁵⁹

⁵⁹ INEGI, [ENDIREH 2021. Principales resultados](#), 2022.

Si cambiamos la temporalidad a mujeres que vivió al menos un incidente de violencia laboral en los últimos doce meses la violencia se redujo de 22.5% (en 2016) a 20.8% (en 2021), un cambio también estadísticamente significativo.⁶⁰

Además de estimar incidencia, la encuesta también permite distinguir tipos de violencia, agresoras y agresores, ámbitos y entidades federativas. Las dos manifestaciones más frecuentes son la discriminación laboral —que abarca situaciones como tener menos oportunidades que un hombre para ascender, recibir menor pago o menos prestaciones por el mismo trabajo, la exigencia de pruebas de embarazo y el despido o la reducción salarial por embarazo, edad o estado civil— y la violencia sexual, que comprende desde los piropos ofensivos, las insinuaciones y los mensajes de contenido sexual hasta las propuestas de relaciones sexuales a cambio de mejoras laborales, las represalias por negarse a ellas, los tocamientos sin consentimiento y la violación.⁶¹ Sin embargo, a pesar de estas fortalezas, también tiene dos áreas de oportunidad: la primera es que encuesta únicamente a mujeres, por lo que no permite estimar con la propia fuente las brechas de género respecto a los hombres u otras identidades de género; y la segunda es que su desagregación interseccional es limitada: permite cortes por edad, estado y algunas características —como discapacidad—, pero no por otras categorías, como tono de piel, origen nacional, orientación sexual o identidad de género.⁶² Por esta razón, la Endireh, salvo ciertas violencias específicas en las que les preguntan a las mujeres si las han excluido “por ser mujeres”, no permite afirmar que hay impactos desproporcionados. En un esfuerzo para comparar mujeres y hombres, por ejemplo, Intersecta ha recurrido a otras fuentes, como la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), con las que

⁶⁰ INEGI, [ENDIREH 2021. Principales resultados](#), 2022.

⁶¹ INEGI, [Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares \(ENDIREH\) 2021. Tabulados básicos](#), ámbito laboral, 2022.

⁶² Los registros administrativos mexicanos comparten limitaciones análogas: el Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM) no desagrega públicamente los casos por ámbito de ocurrencia, [por lo que no es posible saber cuántos corresponden a violencia laboral](#). Véase [Gobierno de México](#), Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres.

documentó, por ejemplo, que en 2021 ocho de cada diez víctimas de delitos sexuales en el ámbito laboral fueron mujeres.⁶³

El vacío que la ENDIREH deja respecto de la orientación sexual y la identidad de género lo cubre parcialmente otra encuesta oficial: la Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género (ENDISEG) 2021, el primer ejercicio probabilístico del INEGI —con representatividad nacional y estatal— diseñado para identificar a la población LGBTI+ y conocer sus condiciones de vida. En materia laboral, la encuesta preguntó a quienes trabajaron por un pago en los últimos doce meses si recibieron un trato desigual en beneficios, prestaciones o ascensos, comentarios ofensivos o burlas, entre otras situaciones de rechazo en el trabajo: 28.1% de la población LGBTI+ declaró haber vivido al menos una de esas situaciones, frente a 18.4% de la población no LGBTI+, es decir, una brecha cercana a diez puntos porcentuales. La encuesta no mide la gama completa de la violencia laboral ni cuenta todavía con una segunda edición, pero es la única encuesta oficial de los cuatro países diseñada para captar a estas poblaciones y estimar el rechazo que enfrentan en el trabajo.⁶⁴

En el terreno de los registros administrativos, a estas fuentes se suma el Registro Administrativo en Materia de Justicia Laboral (RALAB), con el que el INEGI reporta, desde finales de 2020 (el último registro identificado es de diciembre de 2025), el desempeño de los órganos jurisdiccionales en materia de justicia laboral, en especial de los tribunales laborales de las entidades federativas. Para efectos de esta investigación su alcance es indirecto: el registro permite conocer el motivo de los conflictos laborales que llegan a los tribunales, pero sus categorías no permiten distinguir cuántos de esos conflictos involucran violencia o discriminación.⁶⁵

⁶³ Intersecta, [La violencia en el mundo del trabajo. Datos básicos para la seguridad y la igualdad](#), México, Intersecta, 2023.

⁶⁴ INEGI, [Encuesta Nacional sobre Diversidad Sexual y de Género \(ENDISEG\) 2021. Principales resultados \(comunicado de prensa núm. 340/22\)](#), 28 de junio de 2022.

⁶⁵ INEGI, [Registro Administrativo en Materia de Justicia Laboral \(RALAB\)](#).

Los estudios académicos con encuestas no representativas completan el cuadro con hallazgos consistentes entre sí: en una muestra de 199 mujeres trabajadoras de la Ciudad de México, 56% declaró haber vivido violencia emocional o psicológica en su trabajo durante el último año, 49% algún tipo de acoso basado en el género y 29% atención sexual no deseada, con mayor riesgo entre mujeres solteras, en fábricas y en centros de trabajo pequeños.⁶⁶ A su vez, en una encuesta a profesoras investigadoras de varias entidades, 96% manifestó alguna presencia de violencia psicológica.⁶⁷ Finalmente, la aplicación de los cuestionarios de la NOM-035 en nueve centros de trabajo de distintos giros encontró niveles de violencia altos o muy altos en todos, aunque sin explorar disparidades de género.⁶⁸ Aunque ninguno de estos estudios permite generalizar, coinciden en que el fenómeno se presenta con intensidad.

Argentina

La Argentina no cuenta con un instrumento oficial equivalente a la ENDIREH. El ejercicio más amplio disponible no es gubernamental: se trata de la Encuesta nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, impulsada en 2021 por la Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, la UNDAV, la Iniciativa Spotlight y la OIT, con respuestas de 8,011 personas trabajadoras. Entre sus resultados, permite estimar la prevalencia percibida, los tipos de violencia más habituales, el perfil de quienes la ejercen y la viven, el proceso de denuncia y el impacto diferenciado por género.⁶⁹ Hasta la fecha de cierre de esta investigación, no se identificó la publicación de una segunda edición.

⁶⁶ Vianney Berenice Cruz Arroyo e Irene Casique, “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, volumen 25, número 102, 2019.

⁶⁷ Karla María Urías-Aguirre y Cynthia Arely Montes García, “Violencia laboral y acoso psicológico en mujeres profesionistas: Análisis en profesoras investigadoras de México”, Revista de la Sociedad Mexicana de Psicología Social, volumen 8, número 1, 2023, pp. 63–89.

⁶⁸ José Israel Palomo-Chávez, José Ignacio Castro-Guijarro y Teresa de Fátima Ibararán Rodríguez, “La violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo”, Ciencias Administrativas, Teoría y Praxis, año 19, número 2, 2023, pp. 97–113.

⁶⁹ OIT, UNDAV y Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral, Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina: Encuesta nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2021.

Ahora bien, lo que el gobierno federal sí construyó es un registro administrativo especializado con desagregación de género: los informes estadísticos de la OAVL, disponibles para 2018, el primer trimestre de 2019, 2022 y el primer semestre de 2023. Cada uno de ellos reporta los casos atendidos por sexo/género, grupo etario, nacionalidad, tipo de relación laboral (formal o informal), ámbito (público o privado), nivel educativo, antigüedad en el empleo, tipo de violencia, situación desencadenante, sector económico y provincia, además del perfil de la persona señalada como agresora.

El informe del primer semestre de 2023, por ejemplo, muestra que dos de cada tres denunciantes fueron mujeres, 98% de los casos remite al trabajo formal y 97% al sector privado.⁷⁰ Asimismo, 81% de las denuncias refería violencia psicológica, y la violencia sexual con víctimas mujeres representó 16% de los casos, frente a 2% con víctimas hombres.⁷¹ Finalmente, la mayoría de las personas denunciadas fueron hombres, y uno de cada cuatro casos era del sector salud o educativo.⁷² Estos datos también muestran algunos de los límites del ejercicio: se concentra en el empleo formal y privado y no permite inferir la magnitud del problema, porque el aumento sostenido de consultas hasta 2023 puede reflejar más violencia o más acceso al servicio.

⁷⁰ Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, informes estadísticos de 2018, primer trimestre de 2019, 2022 y primer semestre de 2023, disponibles en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2018.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_observatorio_2022.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_del_primer_semestre_de_2023.pdf.

⁷¹ Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, informes estadísticos de 2018, primer trimestre de 2019, 2022 y primer semestre de 2023, disponibles en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2018.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_observatorio_2022.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_del_primer_semestre_de_2023.pdf.

⁷² Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, informes estadísticos de 2018, primer trimestre de 2019, 2022 y primer semestre de 2023, disponibles en:

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2018.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_observatorio_2022.pdf;

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_del_primer_semestre_de_2023.pdf.

En cuanto al sector público, registros de la CIOT indican que recibió 195 asuntos calificados como violencia laboral entre 2016 y 2019, de los cuales 80% fueron denunciados por mujeres.⁷³ La Línea 144, por su parte, registró que alrededor del 2% de las llamadas que recibió en 2022 y el primer semestre de 2023 se vinculó con violencia laboral.⁷⁴

Ahora bien, el problema más importante en la Argentina actualmente no es tanto la falta de datos representativos nacionales y estatales, cuanto la interrupción de casi toda la información que sí se había podido registrar: no se identificaron informes estadísticos de la OAVL posteriores al primer semestre de 2023; las bases de datos de la Línea 144 que publicaba el extinto Ministerio de las Mujeres dejaron de estar disponibles al eliminarse su sitio; los tableros del Sistema Integrado de Casos de Violencia por Motivos de Género (SICVG), que se actualizaban mensualmente, dejaron de hacerlo a inicios de 2024 —su equipo técnico pasó de más de 20 profesionales a dos⁷⁵—; y el Decreto 735/2024 redujo la jerarquía de la dirección a cargo de la Línea 144, cuyo personal cayó 42.7% (de 138 a 79 trabajadoras) e implicó una contracción de casi 30% en las comunicaciones recibidas entre el tercer trimestre de 2024 y el de 2025.⁷⁶ Este es uno de los varios ejemplos que se encontró en esta investigación del desmantelamiento de políticas específicamente pensadas para mujeres y/o violencia de género en Argentina posterior al ascenso de Milei.

⁷³ Secretaría de Gestión y Empleo Público, [“Situación y perspectivas de la aplicación del Convenio 190 en el sector público”](#), conversatorio Aportes y Desafíos del Convenio 190 para actores del mundo laboral, 17 de febrero de 2021.

⁷⁴ Ministerio de las Mujeres, [Géneros y Diversidad](#), Violencia laboral (ficha del Observatorio), s. f..

⁷⁵ ELA, Cronología del derrumbe, op. cit.

⁷⁶ ELA, [¿Libradas a su suerte? Relevamiento sobre el estado de situación de políticas públicas contra las violencias por motivos de género a nivel nacional. Actualización a noviembre de 2025](#), Buenos Aires, ELA, 2025; Presidencia de la Nación, [Decreto 735/2024](#), 15 de agosto de 2024.

Colombia

En este caso, no se identificaron encuestas poblacionales representativas, sino ejercicios puntuales de alcance limitado. El único ejercicio oficial identificado es de 2014 (no se ha repetido desde entonces) y fue encargado por el Grupo de Equidad Laboral del Ministerio del Trabajo a una consultoría privada. Entre sus resultados, se encontró que la mayoría de las víctimas son mujeres, de las cuales cuatro de cada 10 prefieren no denunciar y sólo una de cada 10 dijo haberlo hecho ante su empleador, jefe, gerente o superior jerárquico.

En cuanto a las conductas de acoso sexual más comunes que identificó el ejercicio, se encuentran las “solicitudes o presión para tener sexo (82%), intento y ocurrencia de acto sexual (79%), correos electrónicos y mensajes de texto vía celular (72%) y contacto físico consentido que se pasa del límite (72%). Sin embargo, la mayoría de los encuestados no perciben estas conductas como acoso sexual y no se reconocen como víctimas de acoso sexual, hasta que se les pregunta si han experimentado ciertas conductas de acoso.”⁷⁷

Un segundo esfuerzo —ya no oficial— es la encuesta en línea de la OIT (2022), respondida por 833 personas trabajadoras. Este ejercicio encontró que tres de cada cuatro personas declararon haber vivido violencia en el empleo, con mayor prevalencia entre las mujeres, predominio de las violencias económicas, psicológicas y simbólicas, y concentración de la violencia sexual en las mujeres. Al ser una muestra en línea no probabilística, la cifra describe a quienes respondieron, no a la población trabajadora.⁷⁸

⁷⁷ Ministerio del Trabajo. (s. f.). Resultados encuesta acoso sexual en el ambiente laboral. Departamento Administrativo de la Función Pública. https://www1.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/resultados-encuesta-acoso-sexual-en-el-ambiente-laboral/28585938

⁷⁸ OIT, [La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT](#), 2022.

El informe ELSA 2022 es otro ejercicio, basado en encuestas a integrantes de 70 organizaciones de la región latinoamericana (23 de ellas colombianas). En el caso del país andino, 10% de las personas reportó alguna manifestación típica de acoso sexual, de las cuales 24% reportó miradas persistentes con connotación sexual y 48% comentarios o bromas de contenido sexual o sexista. Adicionalmente, casi la mitad de las conductas provino de colegas y 26% de superiores jerárquicos. Según la encuesta, sólo 9% denunció formalmente lo que ocurrió.⁷⁹

Los registros administrativos, por su parte, están dispersos entre instituciones y no forman una serie consolidada. Las quejas por acoso laboral ante la inspección del Ministerio del Trabajo —reconstruidas por una fuente secundaria a falta de reporte oficial— fueron 1,993 en 2017 (1,004 de mujeres), 2,649 en 2018, 1,778 en 2019, 1,169 en 2020 y 2,427 en 2021 (1,271 de mujeres), con la caída pandémica y el repunte posterior como rasgos más visibles.⁸⁰ La Procuraduría General de la Nación reportó en 2024 que, para el periodo 2021–2024, y sólo respecto de servidores públicos, hubo 113 pliegos de cargos por acoso laboral y 282 procesos disciplinarios por acoso sexual.⁸¹ Además, no se pudo identificar si dos sistemas de información que las propias normas ordenaron están funcionando. El SIVIGE debía incorporar, por mandato de la Ley 2365 de 2024, un apartado de quejas y sanciones por acoso sexual laboral, pero no se pudo identificar si ya está creado, y los informes semestrales del Programa de Equidad Laboral ordenados por el Decreto 1072 de 2015 tampoco pudieron localizarse.⁸²

⁷⁹ Espacios Laborales Sin Acoso, [Acoso Sexual Laboral. Informe ELSA 2022](#), s. f.. El informe regional ELSA 2025 (ocho países, sin desagregación por país) reporta que 15% de las personas encuestadas experimentó acoso sexual laboral en los últimos doce meses: 17% de las mujeres, 13% de los hombres y 33% de las personas LGBTQ+; ELSA, [El acoso también es mi problema. Informe ELSA 2025](#).

⁸⁰ Leidy Liceth Pérez Claros, [“Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos”](#), Protección & Seguridad, julio-agosto de 2022.

⁸¹ El Tiempo, [“Procuraduría revela cifras de acoso laboral y sexual en funcionarios públicos”](#), 31 de octubre de 2024.

⁸² Sobre el mandato del SIVIGE: Congreso de la República de Colombia, Ley 2365 de 2024, artículo 22; sobre los informes del Programa de Equidad Laboral: Decreto 1072 de 2015, [Diario Oficial 49.523](#), 26 de mayo de 2015.

Costa Rica

Costa Rica tampoco tiene información de encuestas representativas oficiales que permita conocer la magnitud del problema. Sobre los registros administrativos, la Ley 7476 obliga al sector público y privado a reportar cualquier denuncia por hostigamiento sexual que reciban. En el primer caso, se debe informar a la Defensoría de los Habitantes, que consolida y publica los datos en sus informes anuales.

Sobre los datos identificados, se detectó un aumento sostenido de los casos resueltos de hostigamiento sexual en el sector público entre 2021 y 2023 (225 en 2021, 321 en 2022 y 542 en 2023).⁸³ Entre 2024 y 2026, los datos reportados por la Defensoría fueron sobre denuncias recibidas: 410 en 2024, 590 en 2025,⁸⁴ y 211 en los primeros cuatro meses de 2026.⁸⁵

Entre la información que permite obtener, se encuentra desagregación por género, determinación de la denuncia y sanciones cuando se determina responsabilidad. Por ejemplo, en 2021, alrededor de 90% de las personas denunciadas fueron mujeres, 52.8% de las personas denunciadas fue declarada responsable y, entre estas, 57.2% terminó en suspensión, 20.2% en despido y 4.8% en amonestación escrita. Vale la pena destacar que, en los países estudiados, es una de las pocas fuentes de datos que permite conocer los resultados de los procedimientos y no sólo su inicio (denuncia).⁸⁶

⁸³ Defensoría de los Habitantes de la República, comunicado [“Aumentan casos de hostigamiento sexual en el sector público”](#), 2 de mayo de 2025 (refiere 452 casos resueltos en 2023); Defensoría de los Habitantes de la República, [Informe Anual de Labores 2024-2025](#) (refiere 542 casos resueltos en 2023, 335 denunciados por una sola persona, 662 personas denunciadas, 92% mujeres).

⁸⁴ Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (2026). La Costa Rica que construimos juntos [Informe anual]. Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. https://www.dhr.go.cr/defensoria_transparente/informes_institucionales/informes/labores/documentos/18_if25_26_La_CostaRica_que_Construimos_Juntos.pdf

⁸⁵ Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (2026, 22 de junio). San José, Alajuela y Cartago concentran mayor cantidad de víctimas de acoso sexual en el sector público [Comunicado de prensa]. Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. https://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/comunicados/2026/junio_comunicados/013_San_Jose_Alajuela_Cartago_concentran_mayor_cantidad_victimas_acoso_sexual_sector_publico.pdf

⁸⁶ Defensoría de los Habitantes de la República, [Informe Anual de Labores 2022-2023](#).

En cuanto a los límites de este registro, la Ley 7476 incluye “el empleo y la docencia”, pero más de la mitad de los casos recientes proviene del Ministerio de Educación Pública —en el informe 2024-2025, 57.8% de las personas denunciantes era menor de edad—, por lo que el registro parece agregar hostigamiento propiamente laboral con hostigamiento contra estudiantes, sin desagregar cuántos casos corresponden solamente al empleo.⁸⁷ Los datos de 2023 sí describen la relación de la persona denunciante con la persona denunciada: en 47% de los casos, esta última tenía una posición de autoridad; en 20%, la misma posición de puesto en el trabajo; en 13%, prestaba algún tipo de servicio laboral; en 9%, ocupaba un cargo jerárquico; 4% correspondió a casos entre estudiantes; 3% era una persona usuaria o voluntaria, y 3% no indicó la relación.⁸⁸ La fuente no cruza esa relación con la edad de las personas denunciantes, por lo que tampoco permite saber quiénes hostigaron a las personas estudiantes que denunciaron.

Para el sector privado, la obligación de reporte es ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). En 2024, esta entidad registró 212 infracciones relacionadas con género en el ámbito laboral a partir de procesos de inspección, pero solo 1.6% se refirió a casos concretos de hostigamiento (las denuncias más comunes fueron por ausencia de una política interna contra el hostigamiento sexual —67 casos— o porque esta no estaba actualizada —52 casos—).⁸⁹ En ese sentido, la inspección parece ser más eficaz para identificar si hay o no políticas y documentos, que la ocurrencia de conductas de hostigamiento en los centros laborales.

⁸⁷ Defensoría de los Habitantes de la República, *Informe Anual de Labores 2024-2025*.

⁸⁸ Defensoría de los Habitantes de la República, comunicado “Aumentan casos de hostigamiento sexual en el sector público”, op. cit.

⁸⁹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Informe General de Resultados 2024. Dirección Nacional de Inspección*.

Limitaciones adicionales para medir el problema

Un límite compartido en todos los países es la información interseccional, es decir, aquella que permite identificar las brechas relacionadas con la pertenencia a más de una población históricamente excluida. De todos los registros administrativos oficiales revisados, solo el programa argentino AcompañAR publicó datos desagregados por orientación sexual e identidad de género: desde el inicio de su implementación en 2019 hasta el 31 de diciembre de 2023, se reportó que nueve de cada 10 personas atendidas fueron mujeres cis, 2.1% varones cis, 0.4% mujeres trans, 0.3% hombres trans, 0.2% personas no binarias y 0.1% de personas transgénero con otras identidades; en cuanto a la orientación sexual, 0.9% se identificaba como lesbiana, 2.1% como gay y 1.3% como bisexual.⁹⁰ Los registros de la OAVL desagregan por género, edad, nacionalidad y sector, pero no por otras dimensiones.

En cuanto al resto de las fuentes, ya se mencionaron las limitaciones de la ENDIREH y el alcance acotado de la ENDISEG; los registros costarricenses y colombianos, por su parte, no permiten análisis interseccionales más allá del género y la edad. En Costa Rica, además, la escasez de datos sobre violencia contra personas con orientaciones sexuales, identidades de género, expresiones de género y características sexuales⁹¹ no normativas está documentada como problema estructural.⁹²

⁹⁰ Mariana Brocca y Giuseppe Manuel Messina, [“Desigualdades persistentes y avances de política pública en la lucha por la igualdad de género en la Argentina \(2019-2023\)”](#), Revista Cuestión Urbana, año 8, número 15, junio de 2024.

⁹¹ El acrónimo LGBTI está formado por las primeras letras de las palabras lesbiana, gay, bisexual, trans, intersexual y queer, sin embargo, diversos organismos internacionales de derechos humanos, como la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (OEA) o el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ONU), y diversas cortes nacionales y regionales, usan las categorías orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales (OSIEGCS) no normativas (es decir, que no corresponden con las formas que socialmente se consideran como las únicas deseables, legítimas o válidas), pues incluyen a todo el conjunto de personas de la diversidad sexual y de género, y no sólo a un subconjunto, como lo hace el acrónimo LGBTI. En términos jurídicos, también es importante el uso de las categorías OSIEGCS no normativas, pues se reconoce que son motivos por los que las personas son violentadas o excluidas y, por lo tanto, se consideran como categorías protegidas contra la discriminación. En México, incluso la Constitución Política de la Ciudad de México ya reconoce explícitamente estas categorías como motivos prohibidos de discriminación en su artículo 4º. Debido a lo reciente de estos avances, en este documento se usará el acrónimo LGBTI, pues hace referencia a términos relativamente más difundidos e identificables, sin embargo, se debe entender que al hablar de personas LGBTI se está hablando de todas las personas con OSIEGCS no normativas.

⁹² Iniciativa Latinoamericana por los Datos Abiertos, [HIVOS y Embajada de los Países Bajos en Centroamérica](#), Visibilizando la violencia y discriminación contra la población LGBTIQ+, 2021.

Otra limitación compartida es que la informalidad queda fuera de casi todas las mediciones identificadas: las encuestas en centros de trabajo, los registros de comités y protocolos y las inspecciones capturan, por definición, el empleo formal. La excepción son las encuestas poblacionales levantadas en hogares —en los cuatro países, solo la ENDIREH y la ENDISEG mexicanas—, que por diseño alcanzan también a quienes trabajan en la informalidad.

Finalmente, los registros administrativos miden, en realidad, lo que el Estado hace —denuncias recibidas y resueltas, personas atendidas, empresas sancionadas, etcétera— y algunas características de quienes denuncian, pero, al no ser instrumentos representativos, ninguna mide específicamente la magnitud del problema en cada país. Además, ningún país triangula sistemáticamente sus registros administrativos con encuestas, por lo que es imposible distinguir si un aumento de casos refleja más violencia, más denuncia o más capacidad de registro. Esta limitación no es trivial, porque sin información precisa sobre el tamaño del problema y sus dimensiones, ningún actor podrá saber con certeza si las políticas están funcionando para los fines que fueron creadas.

Identificación de causas y efectos de la violencia laboral

Después de analizar las fuentes sobre el problema, se buscó en la literatura y en los propios documentos normativos y de política pública cuáles son las principales causas y efectos de la violencia laboral. De acuerdo con la metodología de marco lógico (MML), esta identificación permitiría diseñar las intervenciones públicas para atender las causas del problema y mitigar sus efectos.

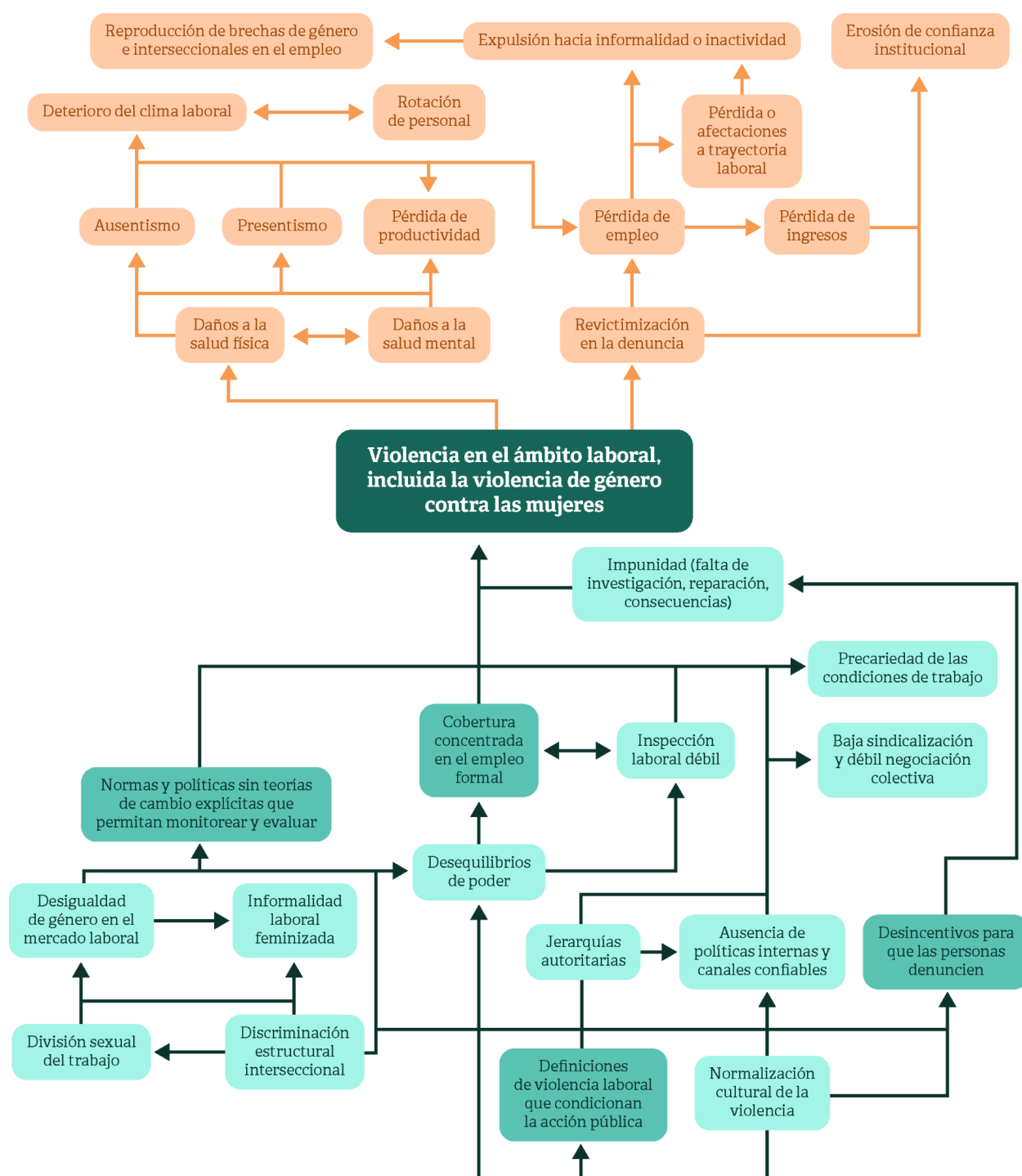
La información identificada se organizó en un árbol de problemas, cuyo tronco es la violencia laboral, incluida la violencia de género contra mujeres,⁹³ y cuyas raíces y ramas son las causas y efectos que la literatura documenta, ordenados por su cercanía causal relativa al problema. Es importante recordar que, como se explica en el Anexo 1, se trata de un mapeo no exhaustivo de lo que las fuentes afirman, no de una validación por parte del autor o de Intersecta de esas relaciones causales.

Esta subsección se organiza en cuatro apartados. En el primero se define cada elemento del árbol y se explican las tres categorías en las que la literatura agrupa las causas del problema. En el segundo se desarrollan las relaciones causales que la literatura sí documenta, así como los efectos del problema en sus tres niveles. En el tercero se analiza si las normas y políticas mapeadas explicitan las causas y los efectos a los que buscan contribuir; y en el cuarto, se proponen las causas y los efectos sobre los que las medidas identificadas podrían estar actuando, aunque sus diseños no lo indiquen.

Los hallazgos principales del análisis son tres. El primero es que la literatura menciona las causas y los efectos con más frecuencia de la que especifica los mecanismos que los conectan. El segundo es que ninguna de las normas y políticas mapeadas presenta un diagnóstico que fundamente el diseño en una cadena explícita de causas, efectos y resultados esperados, como el árbol de problemas o cualquier otra representación de teoría de cambio reconocida. En ese sentido, sólo se identificaron relaciones parciales o implícitas. El tercero es que, situadas analíticamente en el árbol de problemas, las medidas se concentran en las causas normativas y organizacionales y algunas sobre las causas estructurales; en cuanto a los efectos, las relaciones son aún menos claras y se concentran poco en medidas de reparación.

⁹³ De acuerdo con los manuales de la MML, el problema debería incluir, además del problema o situación negativa, su magnitud y la población afectada. Sin embargo, dadas las limitaciones de información de todos los países, sólo se incluirá, de manera amplia y enunciativa, a la violencia laboral, incluida la violencia de género contra mujeres, como problema focal. Ver, por ejemplo, Edgar Ortégón et al., *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*, Santiago de Chile, CEPAL, 2005 (Serie Manuales, 42).

Figura 1. Árbol de problemas sobre violencia laboral



Fuente: elaboración propia

En la siguiente tabla se describe el contenido del árbol y las fuentes principales de cada nivel. En los apartados posteriores se describe cada uno de ellos, sus contenidos, las categorías de agrupación y se desarrollan las relaciones causales que la literatura sí documenta.

Cuadro 6. Causas y efectos de la violencia laboral

Nivel	Contenido documentado por la literatura	Fuentes principales
Causas estructurales	División sexual del trabajo; desigualdad de género en el mercado laboral (segregación, brecha salarial, concentración masculina del poder); discriminación estructural interseccional; informalidad laboral (feminizada); normalización cultural de la violencia	Velázquez Narváez y Díaz Cabrera (2020); Berr et al. (2017); Crenshaw (1989); Fleischer (2024); Acevedo et al. (2021); Ansoleaga et al. (2015)
Causas normativas y programáticas	Definiciones fragmentadas o exigentes; cargas probatorias elevadas y desincentivos a la queja; cobertura concentrada en el empleo formal; ausencia de teorías de cambio y de seguimiento	Iniciativa Spotlight (2021); Gaitán Reyes y Palacio Rodríguez (2021); Adarve-Sayin et al. (2017); Lobato (2021); Sychenko et al. (2025)
Causas organizacionales e institucionales	Jerarquías autoritarias y desequilibrios de poder; precariedad de las condiciones de trabajo; ausencia de políticas internas y canales de queja confiables; debilidad de la inspección; baja sindicalización; impunidad práctica	Krook y Sanín (2016); Pino et al. (2011); Molina Ordoñez (2022); Intersecta et al. (2025); Amengual (2014)
Problema focal	Violencia en el ámbito laboral; dentro de ella, la basada en el género contra las mujeres	ENDIREH; OAVL; OIT (2022); ELSA (2022)
Efectos sobre las personas	Daños a la salud física y mental; salida del empleo y pérdida de ingresos y trayectorias; revictimización en la denuncia	Ansoleaga et al. (2015); Cruz Arroyo y Casique (2019)
Efectos organizacionales	Ausentismo, presentismo y pérdida de productividad —también entre testigos—; rotación; deterioro del clima laboral	Vara-Horna et al. (2023); Ansoleaga et al. (2015)
Efectos sociales	Reproducción de las brechas de género en el empleo; expulsión de mujeres hacia la informalidad o la inactividad; erosión de la confianza institucional	Fleischer (2024); Intersecta (2023)

Fuente: elaboración propia

Causas estructurales

Este primer conjunto agrupa procesos sociales, económicos y culturales de larga duración que ordenan la distribución del poder, del trabajo y del riesgo en toda la sociedad, que anteceden a cualquier centro de trabajo concreto y que, por lo tanto, ninguna parte empleadora, norma o política aislada puede modificar por sí sola en el corto plazo. Se colocan en las raíces del árbol porque las fuentes los tratan como el fundamento sobre el que las demás causas operan. A continuación se describen cinco de ellas:

División sexual del trabajo. Se refiere a la asignación social de las labores —y de su valor— según el género de las personas. En las sociedades de los países estudiados, las mujeres, de manera desproporcionada, han sido asignadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en los hogares y a las ocupaciones remuneradas relacionadas con ellos. A los hombres, en cambio, se les ha asignado mayoritariamente el trabajo remunerado en los centros laborales públicos y privados y las funciones de toma de decisión. La literatura mexicana revisada la trata como el sustrato de la desigualdad laboral: condiciona qué empleos ocupan las mujeres, en qué condiciones y con qué poder de negociación.⁹⁴ Además, pone en desventaja a las mujeres porque puede provocar dependencia económica hacia sus parejas.

Desigualdad de género en el mercado laboral. Se refiere a la concentración o exclusión de las mujeres en ciertos sectores y ocupaciones sólo por ser mujeres, la brecha salarial por igual trabajo y la concentración masculina del poder de decisión. Vistas desde el enfoque de género, los entornos laborales así ordenados no solo permiten la violencia: la producen, porque el acoso opera como mecanismo de conservación de esas jerarquías.⁹⁵

⁹⁴ Yolanda Velázquez Narváez y María Dolores Díaz Cabrera, [“Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género”](#), Andamios, volumen 17, número 42, 2020, pp. 423–450; María Luisa González Marín, [“Violencia laboral hacia las mujeres en el México contemporáneo”](#), Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 2020.

⁹⁵ Ximena Berr, Antonella Cardarelli, Elisa Moreno y Javiera Cifuentes, [“Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado”](#), volumen 19, 2017, pp. 42–48; Velázquez Narváez y Díaz Cabrera, art. cit.

Discriminación estructural interseccional, es decir, los órdenes de subordinación por origen étnico, clase, edad, discapacidad, orientación sexual e identidad de género que se entrelazan con el género sin sumarse de manera aritmética. Siguiendo la formulación clásica de Crenshaw, las opresiones se intersectan y producen experiencias de violencia cualitativamente distintas —como las de trabajadoras del hogar racializadas, trabajadoras migrantes o persona trans en el empleo formal—, que no pueden capturarse analizando cada eje por separado.⁹⁶

Informalidad laboral (feminizada). Entendida como la condición de quienes trabajan sin contrato escrito, prestaciones, seguridad social ni registro ante las autoridades laborales, esta condición comprende a más de la mitad de la población ocupada de la región, con sobrerrepresentación de mujeres, personas jóvenes, migrantes y trabajadoras del hogar, y con brechas de género que la pandemia intensificó. Se considera una causa estructural en un doble sentido: aumenta la exposición a la violencia, por las condiciones abusivas y la falta de supervisión, y restringe el acceso a los mecanismos de protección, como se detalla más adelante.⁹⁷

Normalización cultural de la violencia. La aceptación social de conductas violentas o de acoso como parte “natural” del carácter de ciertos ambientes de trabajo, jerarquías o estilos de mando, que la revisión regional de Ansoleaga y colegas identifica como rasgo transversal de la evidencia latinoamericana y que la literatura sobre dimensiones culturales de la violencia laboral asocia directamente con el subreporte: donde la conducta se percibe normal, no se nombra, registra ni denuncia.⁹⁸

⁹⁶ Kimberlé Crenshaw, “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex...”, University of Chicago Legal Forum, 1989; Carla Andrade, [“Female Latin American migrant workers and violence: towards an intersectional perspective?”](#), *Ciência & Saúde Coletiva*, 28(11), 2023; Ana Borrero y Alejandra Cardona, [“El derrumbe de la meritocracia...”](#), *Trans-pasando Fronteras*, 2025.

⁹⁷ Fernanda Fleischer, [“‘I have nothing to complain about’: The limits of law in mitigating everyday violence in domestic workers’ lives”](#), *Anthropology of Work Review*, 2024; Ivonne Acevedo et al., [“Informality in the time of COVID-19 in Latin America”](#), *PLoS ONE*, 16, 2021; Adriana Tribín et al., “Shecession and COVID-19 in Colombia”, 2023.

⁹⁸ Elisa Ansoleaga, Constanza Gómez-Rubio y Amalia Mauro, “Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica”, *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, XXVI, 2015, pp. 444–452; Sara Morales Palomares,

Causas normativas y programáticas

El segundo conjunto se define como normativo y programático porque sus elementos son atributos del marco jurídico y características del diseño y la implementación de las políticas públicas. Comparte con el conjunto siguiente su carácter institucional, pero se presenta por separado para destacar cómo el propio diseño de las normas y políticas puede influir en el problema. Este conjunto incluye las cuatro causas que se definen a continuación.

La primera son las definiciones fragmentadas, vagas o exigentes de violencia laboral. La coexistencia de marcos conceptuales distintos —como los descritos en el Anexo 1— no constituye un problema por sí misma: esos marcos conviven dentro de cada país e incluso dentro de un mismo instrumento, como el C190, que integra el tratamiento de la violencia y el acoso con el de los riesgos psicosociales asociados (artículo 9). Lo que las fuentes identifican como causa son las definiciones que, dentro de esos marcos, condicionan la acción pública a situaciones poco delimitadas o difíciles de cumplir. Un par de ejemplos son exigir a las presuntas víctimas que las conductas denunciadas sean sistemáticas, como ocurre en la Ley 1010 original, o la exigencia de intención de dañar y de sistematicidad que el análisis de la OIT y la Iniciativa Spotlight identificó en las normas argentinas.⁹⁹

La segunda causa son las cargas probatorias elevadas y los desincentivos a la queja. Además de la dificultad inherente de probar conductas que suelen ocurrir en privado, algunos diseños añaden elementos que pueden operar como desincentivos, como los de la Ley 1010, que sanciona con multas las quejas que se juzguen “sin fundamento fáctico o razonable” y que fijó un plazo máximo de tres años para presentarlas.¹⁰⁰

Federica Gheri y Nicola Ramacciati, [“Cultural Dimensions of Workplace Violence in Healthcare: A Narrative Review”](#), *Journal of Nursing Management*, 2025.

⁹⁹ Ley 1010 de 2006, artículo 7; Iniciativa Spotlight, op. cit., 2021; Julián Andrés Gaitán Reyes y Luperly Palacio Rodríguez, [“Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot”](#), *Jurídicas CUC*, volumen 17, número 1, 2021, pp. 589–612.

¹⁰⁰ Ley 1010 de 2006, artículos 13 y 14; C. M. Adarve-Sayin, W. Y. Medina-Rojas y M. F. Caballero-Lozada, [“Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia”](#), *Revista Libre Empresa*, volumen 14, número 1, 2017, pp. 189–210.

La tercera causa es la cobertura concentrada en el empleo formal. Los marcos normativos y políticas públicas protegen, por diseño, a quien tiene una relación laboral verificable, y dejan fuera a las personas que trabajan en la informalidad (en los países de estudio, pueden ser hasta la mitad). Esta causa es también el resultado de dos problemas estructurales: la escasez de oferta de trabajo formal y digno en los países de estudio, y las capacidades institucionales limitadas de los cuatro países para ajustar sus legislaciones a las obligaciones en derecho laboral que implican los marcos de derechos humanos nacionales, internacionales e interamericanos con todas las personas trabajadoras, y hacerlas cumplir.¹⁰¹

La cuarta es la ausencia de teorías de cambio y de mecanismos de seguimiento. Las normas no indican qué resultados buscan lograr, mediante qué mecanismos, ni los sistemas de información necesarios para verificarlos. Esta causa se desarrolla en el capítulo III y se retoma al final de este apartado.

Causas organizacionales e institucionales

El tercer conjunto se define como organizacional e institucional, porque agrupa seis condiciones que ya no pertenecen a la sociedad como conjunto, sino a organizaciones concretas –en este caso, los centros de trabajo– y a las instituciones públicas encargadas de vigilarlas. A diferencia de las estructurales, estas causas sí pueden ser modificables por intervenciones normativas o programáticas concretas en el corto y mediano plazo. Además, operan como causas intermedias, en el sentido de que conectan causalmente o median las condiciones estructurales con las conductas individuales de quienes ejercen la violencia en los centros de trabajo.

¹⁰¹ Julieta Lobato, “Trabajadoras del hogar y acceso a la justicia laboral en Argentina”, 2021; Elena Sychenko et al., “ILO Convention 190 and workplace violence prevention: a comparative legal analysis”, BRICS Law Journal, 2025; F. Fleischer, art. cit.

La primera causa de este conjunto son las jerarquías autoritarias y los desequilibrios de poder; es decir, los regímenes laborales con supervisión autoritaria en los que la violencia no es un incidente aislado, sino una forma de ejercer el poder o mando. La literatura colombiana la describe como una práctica a la vez “estructural e intersubjetiva” de las organizaciones.¹⁰²

La segunda causa es la precariedad de las condiciones de trabajo, que incluye fenómenos como la inestabilidad contractual, sobrecarga de trabajo y salarios bajos que, sumados a otras causas intermedias, como la dependencia económica, elevan el costo de resistir o denunciar la violencia y, con ello, facilitan el abuso.¹⁰³

La tercera causa es la ausencia real de políticas internas y de canales de queja confiables. La documentan tanto el hallazgo costarricense temprano sobre la falta de instancias internas en las empresas como el hallazgo colombiano contemporáneo del comité “desconocido” por el personal.¹⁰⁴

La cuarta es la inspección laboral débil, que se expresa en personal escaso y precarizado, recursos insuficientes, facultades ambiguas o superpuestas y una fiscalización orientada a los documentos más que a las conductas. Estas condiciones están documentadas para México por Intersecta y aliadas, y señaladas también para Argentina y Colombia.¹⁰⁵

¹⁰² Mona Lena Krook y Juliana Restrepo Sanín, “Género y violencia política en América Latina”, *Política y Gobierno*, 23, 2016; X. Berr et al., art. cit.; Carolina Pino, Eduardo Martín y Diana Camacho, “Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva”, 24, 2011, pp. 307–328.

¹⁰³ E. Ansoleaga et al., art. cit.; V. B. Cruz Arroyo e I. Casique, art. cit. (mayor riesgo en fábricas y centros de trabajo pequeños); F. Fleischer, art. cit.

¹⁰⁴ Victoria Romero Zeledón (coord.), Eficacia de la legislación contra la violencia femenina y de las Oficinas de la Mujer... en el ámbito laboral público y privado de San Carlos, Instituto Tecnológico de Costa Rica, 2003; Vivian Rocio Molina Ordoñez, Comité de convivencia laboral, un mecanismo de protección desconocido, trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia, 2022

¹⁰⁵ Intersecta et al., *Inspeccionando la inspección en México*, 2025; I. Miranda Parra, art. cit.; Iniciativa Spotlight, *De la ratificación a la acción*, 2021; sobre las condiciones que sí permiten fiscalizar, Matthew Amengual, “Pathways to Enforcement”, *ILR Review*, 67(1), 2014.

La quinta causa es la baja sindicalización y la débil negociación colectiva. La representación colectiva reducida —y en Colombia, históricamente estigmatizada y reprimida—, priva a las personas trabajadoras de un contrapeso organizacional con poder frente a la violencia, y la escasa integración de mujeres en las unidades de negociación colectiva limita que la violencia de género entre a la agenda negociada.¹⁰⁶

La sexta causa es la impunidad práctica, entendida como la ausencia de consecuencias para quien ejerce la violencia (es también el resultado agregado de las causas anteriores). En este informe, “consecuencia” no designa una forma particular de castigo; una conducta tiene consecuencias cuando se nombra, investiga adecuadamente, se repara el daño causado y, cuando corresponde, se sanciona en el propio ámbito laboral, por ejemplo, con el despido. Por lo mismo, un procedimiento laboral que nombra, investiga y repara basta, por sí solo, como respuesta frente a la impunidad. Lo que las fuentes documentan es la situación contraria: alrededor de 90% de las víctimas no denuncia (según las mediciones de Colombia en 2014 y de México en 2021) y los mecanismos existentes suelen carecer de poder decisorio o de credibilidad, de modo que la mayoría de las conductas no recibe consecuencia alguna y quienes las ejercen permanecen en sus puestos.¹⁰⁷

Las relaciones causales que la literatura sí documenta

Un árbol de problemas exige, además de enlistar causas, establecer cómo se relacionan entre sí y con el problema. La literatura revisada menciona las causas con mucha más frecuencia de la que especifica —de forma detallada y desagregada— las relaciones entre ellas y el problema de violencia laboral. En la revisión documental se identificaron algunos de esos vínculos.

¹⁰⁶ C. Pino, E. Martín y D. Camacho, art. cit.; Iniciativa Spotlight, op. cit., 2021.

¹⁰⁷ Ministerio del Trabajo de Colombia, encuesta de 2014; Ana Sofía Rodríguez Everaert (coord.), Efectos inesperados: feminismo y apuestas penales en México, México, Intersecta, EQUIS Justicia para las Mujeres, GIRE, Balance, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y Fondo Semillas, 2023 (92% de las mujeres que vivieron violencia sexual o física en el trabajo no la reportó; más de la mitad de quienes no denunciaron adujo que sería una pérdida de tiempo o que no tenía pruebas); I. Miranda Parra, art. cit.

El primero vincula el desequilibrio de poder con la violencia. La literatura de género sostiene —y los datos de riesgo diferencial lo respaldan— que el acoso se concentra donde las jerarquías son más verticales y las víctimas más dependientes. En la encuesta de la Ciudad de México, el riesgo fue mayor en fábricas y en centros de trabajo pequeños, y en los registros de la OAVL, la mayoría de las personas denunciadas son varones en posiciones de mando del sector privado.¹⁰⁸

El segundo vínculo conecta la informalidad con la exposición sin protección. Fleischer documenta, de manera etnográfica, que las trabajadoras del hogar informales viven violencias cotidianas que persisten a pesar de los avances legales, precisamente porque la informalidad impide aplicarlos, y Lobato documenta los obstáculos adicionales que esas trabajadoras enfrentan ante la justicia laboral argentina. El mecanismo que ambos trabajos describen es la supresión del acceso, porque sin contrato, no hay comité, protocolo ni inspección que alcance a la persona trabajadora.¹⁰⁹

El tercer vínculo conecta las definiciones exigentes con la desprotección práctica. Los estudios colombianos muestran que la exigencia de reiteración y publicidad de la Ley 1010 se traduce en la percepción de que es imposible probar casos de violencia laboral y contribuye al desistimiento de las quejas, lo que constituye un vínculo directo entre una causa normativa y la impunidad práctica.¹¹⁰

El cuarto vínculo conecta el temor y el desconocimiento con la no denuncia, y la no denuncia con la impunidad. El desconocimiento del mecanismo (29% de las personas encuestadas en Colombia no había recibido información alguna sobre el comité), el temor a las represalias y la expectativa de inutilidad (“pérdida de

¹⁰⁸ X. Berr et al., art. cit.; M. L. Krook y J. Restrepo Sanín, art. cit.; V. B. Cruz Arroyo e I. Casique, art. cit.; OAVL, informe del primer semestre de 2023.

¹⁰⁹ F. Fleischer, art. cit.; J. Lobato, art. cit.

¹¹⁰ J. A. Gaitán Reyes y L. Palacio Rodríguez, art. cit.; I. Miranda Parra, art. cit.

tiempo” y “no tenía pruebas” son las razones declaradas en México) explican tasas de no denuncia cercanas a 90%. Esa no denuncia, a su vez, deja a la mayoría de las conductas sin consecuencia alguna y sostiene la impunidad práctica descrita entre las causas organizacionales.¹¹¹

El quinto vínculo conecta la violencia con el daño, y el daño con la productividad. Vara-Horna y sus colaboradores estimaron efectos directos e indirectos del acoso sexual sobre la productividad, tanto de las víctimas como de las personas testigas, mediados por el daño psicológico y el clima organizacional.¹¹²

El sexto vínculo conecta la normalización cultural con el subreporte. La revisión de las dimensiones culturales de la violencia laboral identifica la normalización como el mecanismo del silencio, porque donde la conducta se percibe como normal, no se registra ni se denuncia. Este vínculo conecta una causa estructural con la impunidad práctica y con los límites de medición documentados en la primera parte de este capítulo.¹¹³

Identificación de efectos

Existen múltiples formas de escribir los efectos negativos de un problema. En este caso, se decidió agruparlos en tres niveles, de acuerdo con la cercanía causal al problema y el ámbito afectado. El primer nivel agrupa los efectos sobre las personas que viven directamente la violencia; el segundo incluye los efectos que estos daños producen en los centros de trabajo; y el tercero, los efectos que alcanzan otros ámbitos sociales. Como en el caso de las causas, se usaron fuentes de literatura académica y de las normas y políticas identificadas (cuando contribuía al mapeo).

¹¹¹ V. R. Molina Ordoñez, op. cit.; A. S. Rodríguez Everaert (coord.), op. cit.; Ministerio del Trabajo de Colombia, encuesta de 2014.

¹¹² Vara-Horna, Aristides A., Alberto Díaz-Rosillo, Zaida Asencios-Gonzalez y Liliana Quipuzco-Chicata. “Direct and indirect effects of workplace sexual harassment on the productivity of victims and witnesses: The preventive role of equitable management”. *Heliyon*, 9(11), 2023, e21096. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21096>

¹¹³ S. Morales Palomares, F. Gheri y N. Ramacciati, art. cit.; E. Ansoleaga et al., art. cit.

El primer nivel incluye los daños a la salud física y mental de las víctimas de violencia laboral, como depresión, ansiedad y estrés. También incluye los efectos sobre su vida profesional y económica, como pérdida del empleo, ingresos y afectación a trayectorias laborales, un efecto tan característico que la propia Ley 1010 colombiana lo incorporó a la definición del problema, al incluir la “persecución laboral” como una de las conductas encaminadas a inducir la renuncia. Finalmente, también incluye la revictimización en los procesos de denuncia, documentada en los análisis de los procedimientos de atención a quejas por posibles casos de violencia laboral.¹¹⁴

El segundo nivel corresponde a los efectos organizacionales, que incluyen el ausentismo, “presentismo laboral” (personas que se presentan al centro laboral, pero su rendimiento y productividad son reducidos o limitados), alta rotación del personal y deterioro del clima laboral. Un estudio peruano los cuantificó y encontró que el acoso sexual reduce la productividad de las víctimas y personas testigas, con efectos directos e indirectos mediados por el daño psicológico.¹¹⁵

El tercer nivel corresponde a los efectos sociales. El primero de ellos es la reproducción de las brechas de género en el empleo, porque la violencia expulsa a las mujeres de las trayectorias formales y las empuja hacia la informalidad o a labores no remuneradas (lo cual retroalimenta, además, una de las causas estructurales del árbol de problemas). El segundo efecto es mayor desconfianza en las instituciones laborales y de justicia, alimentada por la tolerancia a las conductas de violencia o a la experiencia repetida de denunciar sin consecuencias. Este carácter circular, es decir, que algunos efectos sociales de la violencia refuerzan sus causas estructurales, es la razón principal por la que la literatura considera el fenómeno como un problema estructural y no episódico.¹¹⁶

¹¹⁴ E. Ansoleaga et al., art. cit.; V. B. Cruz Arroyo e I. Casique, art. cit.; Ley 1010 de 2006, artículo 2; I. Miranda Parra, art. cit.

¹¹⁵ A. A. Vara-Horna et al., art. cit.; E. Ansoleaga et al., art. cit.

¹¹⁶ F. Fleischer, art. cit.; Intersecta, op. cit., 2023.

Finalmente, hay un par de precisiones adicionales a esta propuesta. En primer lugar, la perspectiva interseccional puede modificar el árbol en la mayoría de sus causas y efectos. Por ejemplo, la intersección entre el género y la informalidad multiplica la exposición y anula el acceso a los mecanismos de protección; la intersección con el estatus migratorio añade el miedo a la pérdida del permiso de trabajo como un inhibidor adicional de la denuncia; y la intersección con la orientación sexual y la identidad de género agrega formas de hostigamiento que las categorías legales centradas en las mujeres como categoría definida por el sexo y el rol de género no siempre capturan.¹¹⁷

En segundo lugar, estas no son todas las causas y efectos posibles de las múltiples expresiones de la violencia laboral. Por ejemplo, se omitieron deliberadamente las causas relacionadas específicamente con ciertos ámbitos laborales específicos, como el poder relativo sobre la trayectoria de las personas trabajadoras, que tiene una influencia significativa en las y los profesionales de la salud, o las ambigüedades en la relación de las personas trabajadoras con sus empleadoras, como en las trabajadoras del hogar y cuidadoras de niñas, niños y personas con limitaciones severas de movilidad. Y en cuanto a los efectos, también se dejaron algunos de lado, como la pérdida de empleo, salario y el aumento en la probabilidad de caer en situación de pobreza, tanto de la persona como de su familia. Las razones principales fueron, por un lado, que no es una revisión exhaustiva, dado el periodo de investigación, y por el otro, que salvo algunas excepciones, las intervenciones no están dirigidas necesariamente a ese conjunto de efectos.

¹¹⁷ C. Andrade, art. cit.; Weitzman et al. (2024); Iniciativa Latinoamericana por los Datos Abiertos et al. (2021).

¿Las normas y políticas definen las causas y efectos a los que quieren contribuir?

Como ya se mencionó en este capítulo, ninguna de las normas y políticas mapeadas tiene diagnósticos con teorías de cambio explícitas —donde se describe el problema, las causas o efectos en los que busca intervenir y los resultados esperados. Sin embargo, se pueden mencionar algunos elementos identificados.

El C190 es el instrumento que más lejos llega en esa explicitación. Aunque es un tratado internacional, está ratificado por tres de los cuatro países estudiados y uno de ellos promulgó una ley con su contenido íntegro, como se describe más adelante (Colombia). El preámbulo del Convenio nombra algunas causas estructurales: reconoce que la violencia y el acoso por razón de género “afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas” y que su abordaje exige atacar “las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género”.¹¹⁸

La Ley 7476 costarricense explicita la causa en su propia definición, al establecer que el hostigamiento sexual es una discriminación por razón de sexo, “contraria a la dignidad de la mujer y del hombre”. En ese sentido, se sitúa en la causa de la discriminación estructural de género —aunque no lo desarrolla después. La Ley 1010 colombiana, por su parte, enfatiza los efectos, al definir las modalidades de acoso por los daños que producen, como infundir miedo, causar un perjuicio laboral, desmotivar o inducir la renuncia.

La NOM-035 mexicana y la Resolución 2646 colombiana explicitan un vínculo causal acotado y de dirección particular. Ambas tratan la violencia laboral como un factor de riesgo cuyos efectos son los trastornos de salud, como la ansiedad,

¹¹⁸ OIT, [Convenio sobre la violencia y el acoso](#), 2019 (núm. 190), preámbulo.

el estrés grave y los trastornos del sueño; es decir, formalizan el eslabón que va de la violencia al daño a la salud, pero no las causas de la violencia misma. La Ley Micaela argentina, finalmente, descansa en un supuesto causal implícito y nunca enunciado como tal: que la falta de formación del funcionariado contribuye a la violencia institucional y de género, y que formarlo la reduce.

En el resto de los instrumentos, como los protocolos, los programas y las certificaciones, no se identificó enunciación de causas ni de resultados esperados verificables. Este hallazgo, que conecta directamente con la ausencia de teorías de cambio documentada en el capítulo III, es en sí mismo un resultado de la investigación: los Estados regulan las conductas y, en el mejor de los casos, nombran los daños, pero casi nunca declaran sobre qué causas consideran estar interviniendo.

¿A qué causas y efectos podrían estar contribuyendo las medidas?

Aunque no esté explícito en los diseños de las normas y políticas identificadas, es posible relacionar cada medida con algunas causas identificadas en el árbol propuesto. La tabla siguiente presenta ese ejercicio, que debe leerse siempre como una propuesta analítica inicial y no exhaustiva.

Cuadro 7. Causas y efectos en los que podrían actuar las normas y políticas

Medida	Causas del árbol	Efectos
NOM-035 y Resolución 2646 (con la batería de la Res. 2404)	Organizacionales: jerarquías y condiciones de trabajo (vía diagnóstico e intervención del entorno); ausencia de políticas internas.	Sobre las personas: daños a la salud mental (su objeto explícito).
Comités de Convivencia Laboral	Organizacionales: ausencia de canales de queja; impunidad práctica (parcialmente, por su falta de poder decisorio).	Sobre las personas: salida del empleo y salud mental (si la conciliación detiene la violencia a tiempo).
Ley 7476 y su sistema de supervisión externa	Organizacionales: ausencia de políticas y canales; impunidad práctica (con sanciones reales documentadas). Normativas: cobertura específica del hostigamiento sexual.	Sobre las personas: revictimización (garantías procesales), salida del empleo y salud mental.

Medida	Causas del árbol	Efectos
Ley Micaela	Estructurales: normalización cultural de la violencia. Aunque se limita al Estado, es una de las pocas medidas de alcance amplio que se dirige a una causa cultural, aunque mediante un instrumento acotado (la capacitación).	Indirectos: mejor detección y gestión institucional de casos.
OAVL y Red Territorial	Organizacionales: desconocimiento de derechos y mecanismos; ausencia de canales (ofrece uno externo). Normativas: ausencia de información (su registro).	Sobre las personas: revictimización (asesoría especializada previa a la denuncia).
Inspección laboral (los cuatro países)	Organizacionales: debilidad de la fiscalización; impunidad práctica.	Sociales: credibilidad de la protección estatal.
Certificaciones voluntarias (NMX-025, Equipares, IGUALAR)	Organizacionales: falta de políticas internas, impunidad práctica.	Organizacionales: alta rotación laboral, reducción de la productividad, reducción de costos relacionados con demandas por violencia laboral
C190 y leyes de armonización (Ley 2466, Ley 2528)	Normativas: definiciones fragmentadas o exigentes; cobertura concentrada en el empleo formal (extiende a la economía informal).	Efectos en todos los niveles

Fuente: elaboración propia

Como se puede ver en la tabla, aunque las medidas pueden estar relacionadas con diversos niveles de causas y efectos, varias de ellas se concentran en las causas normativas y organizacionales. Las causas estructurales, como la división sexual del trabajo, la desigualdad del mercado laboral y los sistemas entrelazados de discriminación quedan relativamente fuera de su alcance. En ese sentido, atenderlas exige normas y políticas de otro tipo, que no forman parte del universo de este estudio, pero que pueden ilustrarse con ejemplos concretos: la legislación que distribuye las licencias parentales —la Ley Federal del Trabajo mexicana, por ejemplo, otorga a las madres adoptivas seis semanas de descanso y a los padres adoptivos cinco días, una asimetría que refuerza la asignación del cuidado a las mujeres—,¹¹⁹ las políticas de transporte —de las que depende la seguridad de los trayectos hacia el trabajo— o las políticas de las universidades y demás instituciones educativas. A pesar de ello, algunas de las

¹¹⁹ Ley Federal del Trabajo (México), artículos 170, fracción II Bis, y 132, fracción XXVII Bis.

medidas estudiadas tocan ese nivel; por ejemplo la informalidad empieza a considerarse en algunos instrumentos (C190, Ley 2466) y la Ley Micaela se dirige a la normalización cultural de la violencia con una cobertura amplia, al menos dentro del Estado. Eso no significa que debamos considerarlas como políticas ideales; por ejemplo, aunque la capacitación puede contribuir a que la violencia se nombre y se detecte, las sesiones de formación son, por diseño, un instrumento acotado frente a procesos culturales de larga duración.

En cuanto a los efectos, los instrumentos parecen priorizar la sanción e intervenir relativamente poco en la reparación y otras formas de mitigar los efectos. Por ejemplo, salvo la atención psicológica y jurídica gratuita que la LGAMVLV mexicana ordena y la asesoría de la OAVL argentina, ninguna medida se hace cargo sistemáticamente de los daños ya causados.

El recorrido del capítulo puede resumirse en tres constataciones. La primera es que los cuatro países saben menos de lo que necesitan saber sobre la violencia laboral: México es el único con una encuesta poblacional periódica —limitada a las mujeres—, los demás dependen de registros administrativos que miden la respuesta institucional y no la magnitud del problema, y buena parte de la información que la Argentina sí producía dejó de publicarse. La segunda es que la literatura permite construir un árbol de causas y efectos —con raíces estructurales, normativas y organizacionales, y con daños sobre las personas, las organizaciones y la sociedad—, pero las normas y políticas vigentes casi nunca explicitan sobre qué parte de ese árbol pretenden actuar. La tercera es que, situadas analíticamente en ese árbol, las medidas se concentran en las causas normativas y organizacionales y en la sanción de las conductas, mientras que ninguna se hace cargo sistemáticamente de los daños ya causados: la reparación es la dimensión menos atendida del conjunto. Los capítulos siguientes parten de estas constataciones para examinar qué evidencia existe sobre los efectos de las medidas y cómo se vería una política mejor diseñada.

III. La evidencia sobre los efectos de las normas y políticas en la violencia laboral

Este capítulo se divide en tres partes. En la primera se presenta el inventario de la evidencia disponible sobre los efectos de las normas y políticas descritas en el capítulo I: qué tipos de estudio existen, quién los produce y qué pregunta puede responder cada uno. En la segunda se analiza qué dice la evidencia de cada tipo y qué no permite concluir por su diseño. La tercera discute qué se sigue —y qué no se sigue— del vacío identificado.

Los hallazgos principales son tres. El primero es que no se identificaron evaluaciones de impacto ni estudios cuantitativos o de métodos mixtos que permitan afirmar o negar que las normas y políticas analizadas tienen algún efecto sobre el problema, ni estimar la magnitud o la dirección de ese efecto.

El segundo hallazgo, complementario del primero, es que los sistemas de monitoreo oficiales miden principalmente lo que los Estados hacen —personas atendidas, centros certificados, protocolos adoptados, capacitaciones impartidas— y no lo que logran con ello.

El tercer hallazgo es una conjetura sobre la raíz del vacío: las normas y políticas analizadas rara vez incluyen una teoría de cambio explícita, y sin ella no existen los indicadores ni las líneas de base que cualquier evaluación necesita. El apartado correspondiente desarrolla esta conjetura.

Qué tipos de evidencia existen sobre los efectos

Las fuentes encontradas se clasifican en cinco tipos, ordenados de mayor a menor exigencia y alcance metodológico para responder la pregunta central de este capítulo: si las normas y políticas identificadas tienen algún efecto en la violencia. Antes de una matriz de síntesis, se describe qué pregunta puede responder cada tipo y por qué.

El primer tipo son las evaluaciones de impacto, experimentales o cuasiexperimentales. Son el único diseño que permite atribuir a una medida los cambios observados en la violencia, porque compara lo ocurrido con una estimación de lo que habría ocurrido sin la medida, mediante asignación aleatoria o grupos de comparación. No se identificó ninguna para las normas y políticas de los cuatro países.

El segundo tipo son los estudios correlacionales sobre resultados. Permiten saber si una medida —o las condiciones organizacionales que promueve— se asocia con menos violencia, pero su diseño no permite distinguir si esa asociación es causal ni descartar que otros factores la expliquen. No se identificó ninguno sobre una política de los cuatro países; existen uno regional (Perú, 2023) y un contraste entre marco normativo y prevalencia para México (2025) que se analizan más adelante.

El tercer tipo son las evaluaciones de proceso, percepción e instrumentos. Responden preguntas previas a la de los efectos: si la medida se implementa como se diseñó, si las personas destinatarias la conocen y la usan, y si los instrumentos con que mide —cuestionarios, baterías— tienen las propiedades estadísticas necesarias. No permiten concluir nada sobre los efectos, pero identifican condiciones sin las cuales cualquier efecto es improbable. De este tipo existen tres estudios sobre los Comités de Convivencia Laboral (Colombia), dos estudios psicométricos sobre la NOM-035 (México), un relevamiento oficial del Protocolo Marco (Argentina) y estudios de implementación de la NOM-035 en sectores específicos.

El cuarto tipo son los datos de gestión y de cumplimiento de metas. Reportan la actividad estatal —casos atendidos, certificaciones otorgadas, metas cumplidas—, por lo que permiten saber cuánto se hace, no qué se logra con ello; su utilidad depende de la desagregación con que se publiquen. Los cuatro países

los producen: los informes de la OAVL y de gestión en Argentina, los informes del PLANOVI y de la inspección en Costa Rica, los informes del PIPASEVM y el padrón de la NMX-025 en México, y los planes de acción del Mintrabajo en Colombia.

El quinto tipo es el monitoreo independiente de la sociedad civil. Documenta si las políticas se implementan o se desmantelan, con frecuencia, mediante información oficial obtenida por solicitudes de acceso. No mide efectos, pero produce la evidencia de implementación sin la cual ninguna evaluación sería interpretable. De este tipo existen la serie de ELA en Argentina, iniciada en 2005, y el informe de Intersecta y aliadas sobre la inspección en México (2025). En la siguiente matriz se resumen los documentos identificados.

Cuadro 8. Inventario de evaluaciones y monitoreos

Tipo de evidencia	Qué permite saber	Países relacionados
Evaluaciones de impacto (experimentales o cuasiexperimentales)	Si la medida causa cambios en la violencia	Ninguna identificada
Estudios correlacionales sobre resultados	Si la medida (o condiciones que promueve) se asocia con menos violencia	Ninguno sobre una política de los cuatro países; uno regional (Perú, 2023) y un contraste normativa-prevalencia para México (2025)
Evaluaciones de proceso, percepción e instrumentos	Si la medida se implementa como se diseñó, si se conoce y usa, y si sus instrumentos miden bien	Tres estudios sobre los Comités de Convivencia (Colombia); dos estudios psicométricos sobre la NOM-035 (México); un relevamiento oficial del Protocolo Marco (Argentina); estudios de implementación de la NOM-035 en sectores específicos
Datos de gestión y cumplimiento de metas	Cuánta actividad estatal hay (casos, certificaciones, metas)	Informes OAVL y de gestión (Argentina); informes PLANOVI e inspección (Costa Rica); informes PIPASEVM y padrón NMX-025 (México); planes de acción del Mintrabajo (Colombia)
Monitoreo independiente de sociedad civil	Si las políticas se implementan o desmantelan	ELA (Argentina, serie desde 2005); Intersecta et al. sobre inspección (México, 2025)

Fuente: elaboración propia

Las revisiones internacionales apuntan en la misma dirección que el primer hallazgo: las políticas y capacitaciones rara vez se evalúan por sus efectos sobre la incidencia de la violencia; los estudios miden, sobre todo, adquisición de conocimientos y actitudes.¹²⁰

¿Por qué no hay evidencia? La ausencia de teorías de cambio

Hay múltiples razones que pueden explicar por qué las normas y políticas analizadas no se han evaluado. Una conjetura explicativa que esta investigación considera valioso mencionar —fundada en el análisis de los textos normativos y de sus documentos de diseño—, es que rara vez se incluye una teoría de cambio explícita en las medidas, es decir, un planteamiento documentado de qué resultados esperan lograr, mediante qué mecanismos, con qué supuestos y cómo se verificará el avance.¹²¹

Sin teoría de cambio no hay indicadores de resultado; sin indicadores no hay línea de base; y sin línea de base la evaluación de impacto es prácticamente imposible aun cuando alguien quisiera hacerla. La revisión muestra que las normas y propuestas se quedan en el nivel del problema y de los productos (emitir la norma, instalar el comité, impartir la capacitación) y omiten los eslabones intermedios: qué comportamientos deben cambiar, en quiénes y en qué plazo.

¹²⁰ F. Díez-Canseco, M. Toyama, L. Hidalgo-Padilla y V. Bird, [“Systematic Review of Policies and Interventions to Prevent Sexual Harassment in the Workplace in Order to Prevent Depression”](#), *International Journal of Environmental Research and Public Health*, volumen 19, número 20, 2022; J. Fricke et al., [“Workplace Violence in Healthcare Settings: A Scoping Review of Guidelines and Systematic Reviews”](#), *Trauma, Violence, & Abuse*, volumen 24, 2023; S. Abeyta y B. C. Welsh, [“Effects of Prevention Interventions on Violence in the Workplace: A Systematic Review and Meta-analysis”](#), *Aggression and Violent Behavior*, volumen 64, 2022.

¹²¹ Con base en el marco conceptual de esta investigación, una teoría de cambio explícita incluye, al menos: a) la definición del problema focal y población afectada; b) las causas y efectos sobre los que se propone intervenir; c) los productos concretos que se generarán; d) los resultados intermedios esperados sobre el comportamiento de los actores o el contexto; e) los supuestos que justifican el paso de los productos a los resultados y de estos al impacto. Una matriz de marco lógico o algún documento de diseño con otra herramienta que tenga esos elementos cumpliría el criterio.

Qué dice la evidencia que sí existe

Estudios correlacionales

La única evidencia regional identificada que estima la relación entre una condición organizacional promovida por estas políticas y el acoso sexual en el trabajo proviene del estudio de Vara-Horna et al. (2023) en Perú. A partir de un cuestionario aplicado a 827 mujeres de 37 empresas privadas pequeñas, medianas y grandes de Lima Metropolitana, las personas autoras analizaron un modelo mediante ecuaciones estructurales y encontraron que la “gestión equitativa” —entendida como un factor de protección frente al acoso sexual laboral— se asocia con una probabilidad 2.2 veces menor de ocurrencia de este. Asimismo, cuando el acoso ocurre, la gestión equitativa reduce sus efectos perjudiciales sobre la productividad mediante efectos indirectos y puede disminuir 4.6 veces los costos de productividad laboral atribuibles al acoso.¹²²

Para México, Flores Hernández, Moreno Vázquez y Báez Martínez (2025) contrastan la expansión del marco normativo con los registros del SIESVIM y la ENDIREH entre 2016 y 2021 y concluyen que la prevalencia “va en aumento” pese al crecimiento normativo.¹²³

Esa lectura debe matizarse por tres razones: el sentido de la tendencia depende del corte temporal (el indicador de vida sube de 26.6% a 27.9% entre 2016 y 2021, pero el de los últimos doce meses baja de 22.5% a 20.8%, ambos cambios estadísticamente significativos según el INEGI); varias de las normas apenas comenzaban a operar antes del levantamiento de 2021 (la segunda etapa de la NOM-035 entró en vigor en octubre de 2020; la obligación de protocolo de la LFT en 2019); y una mayor visibilización puede aumentar el reporte sin aumento de la violencia subyacente. Una lectura más informada deberá esperar, cuando menos, a la ENDIREH 2026.

¹²² A. A. Vara-Horna et al., art. cit.

¹²³ María Luisa Flores-Hernández, Estefani Moreno-Vázquez y Martha Elena Báez-Martínez, [“Violencia laboral hacia las mujeres en México: entre el discurso normativo y la realidad estadística”](#), *Crítica y Derecho: Revista Jurídica*, volumen 6, número 11, 2025, pp. 1–17.

Evaluaciones de proceso y percepción

Colombia es el país con más evaluaciones de este tipo: tres estudios examinan los Comités de Convivencia Laboral con métodos y muestras distintos y hallazgos convergentes, y un estudio previo había anticipado el mismo patrón.

Molina Ordoñez (2022) aplicó una encuesta a 107 personas de diversos centros de trabajo. Encontró que 28.97% no había recibido información o capacitación alguna sobre el comité de su empresa, que 59.81% no había participado en la elección de sus integrantes y que la mitad no sabía quiénes lo integraban, junto con percepciones desfavorables de la atención de casos: el comité es, en sus términos, “un mecanismo de protección desconocido”. Por su diseño —una encuesta de percepción con muestra no probabilística—, el estudio describe a las personas encuestadas, no al conjunto de los centros de trabajo del país.¹²⁴

Gaitán Reyes y Palacio Rodríguez (2021), en un estudio sobre medianas empresas del municipio de Girardot, documentaron que las empresas no suelen tener mecanismos distintos a los comités para resolver conflictos, que el personal teme denunciar y que la definición legal del acoso —que exige por regla general conductas “repetidas y públicas” o demostrables— resulta difícil de probar en la práctica.¹²⁵

Miranda Parra (2025), mediante un análisis jurídico del proceso sancionatorio, identificó un límite estructural del diseño: los comités “carecen de competencia sancionatoria o decisoria”. Su función se reduce a recibir quejas, reunir a las partes y formular recomendaciones a las y los empleadores, “lo cual implica que su eficacia depende enteramente de la voluntad y receptividad de la alta dirección”. El mismo estudio recoge señalamientos judiciales sobre la

¹²⁴ V. R. Molina Ordoñez, op. cit.

¹²⁵ J. A. Gaitán Reyes y L. Palacio Rodríguez, art. cit.

insuficiencia de la inspección del trabajo para verificar hechos de acoso.¹²⁶ Un estudio previo (2017), sobre una empresa de transporte, había encontrado ya el mismo patrón de desconocimiento.¹²⁷

Es importante recordar que los resultados de estos estudios no implican necesariamente que los comités no sirvan, pero sí señalan que tres condiciones de éxito —conocimiento del mecanismo, participación real en su conformación y credibilidad de la denuncia— no se cumplen en los casos estudiados, y que el diseño delega el desenlace en la buena voluntad de la persona empleadora.

Ahora bien, Argentina aporta el único ejercicio oficial de evaluación de proceso identificado: el relevamiento del extinto Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad sobre la implementación del Protocolo Marco del Sector Público Nacional (una autoevaluación por cuestionario). Este ejercicio fue respondido por 23 organismos y se encontró que 52% contaba con protocolo propio (el resto aplicaba el marco), 83% tenía un equipo fijo dedicado y 96% declaraba implementar acciones de prevención. Los propios organismos señalaron como desafíos la falta de presupuesto y de personal —incluyendo el especializado.¹²⁸

Evaluaciones de instrumentos

Para México, dos estudios evalúan las propiedades del instrumento central de la NOM-035 con resultados divergentes. Madero Gómez, Montes Botella y del Castillo (2024), con una muestra de 434 personas empleadas de pequeñas empresas del área metropolitana de Monterrey y mediante análisis factorial exploratorio y confirmatorio, concluyen que el cuestionario “carece de las

¹²⁶ I. Miranda Parra, art. cit.

¹²⁷ Sergio Andrés Gómez González, Evaluación de los procesos para la atención y prevención de situaciones de acoso laboral... de la “[Empresa anónima de transporte](#)”, trabajo de grado, Universidad de Antioquia, 2017.

¹²⁸ Ministerio de las Mujeres, [Géneros y Diversidad](#), Implementación del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género, s. f..

propiedades estadísticas suficientes para identificar con certeza a los empleados mexicanos que padecen un riesgo psicológico alto”, por problemas de validez convergente y discriminante.¹²⁹

Román-Brito y colegas (2025), en una revisión de la literatura sobre la Guía de Referencia III de la propia norma, concluyen en cambio que los estudios consultados “dan clara evidencia de la confiabilidad y de la validez” del cuestionario, aunque recomiendan fortalecer su fundamentación teórica.¹³⁰

La divergencia —un estudio con datos primarios contra una revisión de literatura— es en sí misma valiosa, porque abre la puerta a seguir discutiendo el instrumento de la norma y, por lo tanto, su valor para crear datos sobre riesgos psicosociales, en general, y violencia laboral, en específico.

En cuanto a la implementación de la NOM, los estudios indican que la norma se cumple poco —al menos en instituciones de educación superior, donde las comisiones existentes se limitan a asuntos ligados a la pandemia.¹³¹ Otra crítica identificada al diseño de la norma es que da un lugar marginal al mobbing y excluye el acoso sexual, sin una justificación metodológica clara.¹³²

Datos de gestión

Como se ha insistido, los cuatro países se concentran en producir datos de gestión en lugar de datos sobre resultados. Los informes de cumplimiento del PLANovi costarricense son un ejemplo claro. Para 2023, reportaron una tasa de 28% de resolución de los casos de hostigamiento sexual en el empleo o la

¹²⁹ Sergio Madero Gómez, José Luis Montes Botella y Ernesto del Castillo, “Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano”, *Contaduría y Administración*, volumen 69, número 1, 2024, pp. 77–99.

¹³⁰ Gustavo Alejandro Román-Brito, Martha Eugenia Nava-Gómez, José Félix Brito-Ortiz, Arturo Juárez-García, Estefanía Brito-Nava y Verónica González-Torres, “Confiabilidad y Validez de la NOM-035-STPS-2018: Una Revisión”, *Ciencia y Reflexión*, volumen 4, número 1, 2025, pp. 764–785.

¹³¹ Rosa Alicia García Compeán, “Implementación de la NOM-035-STPS-2018 en instituciones de educación superior, una obligación de poco cumplimiento”, en R. A. García Compeán (coord.), *La visión del estrés desde las perspectivas multidisciplinarias...*, Universidad Autónoma de Baja California Sur, 2023.

¹³² Minerva Sarai Vázquez Herrera, “¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México?”, *Pluralidad y Consenso*, volumen 10, número 43, 2020, pp. 66–81.

docencia y la apertura de 28 “Puntos Violeta” que atendieron a 627 mujeres; para 2024, una tasa de resolución de 49%, cuatro Puntos Violeta adicionales con 4,069 mujeres atendidas y un cumplimiento de solo 40% en la divulgación y seguimiento de protocolos. Son cifras que permiten seguir la actividad institucional, pero no especifican ámbitos (no es posible saber cuántos casos son laborales) ni conectan esa actividad con cambios en el fenómeno.¹³³

Los informes del PIPASEVM mexicano presentan un panorama similar: reportan foros, cursos y promoción de la NMX-025 “sin especificar cuáles, cuántos, cuándo, dónde, con qué nivel de asistencia o contenidos”. Asimismo, e primer informe de la Secretaría de las Mujeres en el mismo país reporta 99,032 mujeres atendidas en sus nuevos centros sin especificar en qué ámbito vivían violencia. Finalmente, los planes de acción del Mintrabajo colombiano reportan “tareas cumplidas” más que efectos observados.¹³⁴

El contraste sustenta el segundo hallazgo de este capítulo: los sistemas de monitoreo oficiales miden principalmente lo que los Estados hacen y no lo que logran con ello. Esto no vuelve inútiles esos indicadores: los vuelve insuficientes, y explica por qué una recomendación central del capítulo de conclusiones y recomendaciones es completar la cadena de productos a resultados, no producir más reportes de actividad.

Monitoreo independiente

El caso más desarrollado es el argentino: ELA monitorea las políticas de igualdad desde hace dos décadas y, desde 2024, ha documentado con datos solicitados por acceso a la información el desmantelamiento descrito en los

¹³³ INAMU, Informe de avance de cumplimiento de metas del Segundo Plan Quinquenal, año 2023, agosto de 2024, e Informe de avance de cumplimiento de metas del año 2024, julio de 2025, disponibles en: <https://www.inamu.go.cr/en/planovi>.

¹³⁴ Conavim, PIPASEVM. Avance y Resultados 2022 y Avance y Resultados enero 2023 – junio 2024; Secretaría de las Mujeres, Primer informe de labores 2024–2025; Ministerio del Trabajo de Colombia, Planes de Acción e Informes de Gestión.

capítulos I y II —incluida la negativa del Ministerio de Justicia a responder su pedido de información sobre el Cuerpo de Abogadas y Abogados en 2025—. ¹³⁵ Este monitoreo no mide efectos sobre la violencia, pero produce la evidencia de implementación (y desimplementación) sin la cual ninguna evaluación futura sería interpretable, y constituye hoy el principal mecanismo de rendición de cuentas sobre estas políticas en la región. Para México, el informe de Intersecta y aliadas sobre la inspección laboral cumple una función análoga: documenta plantillas escasas y precarizadas, ambigüedades normativas, reducción de recursos y del número de inspecciones, y el retroceso de las visitas preventivas frente a las reactivas. ¹³⁶

IV. ¿Cómo sería una buena política? Criterios de diseño y condiciones de éxito

Los capítulos anteriores describieron las normas y políticas adoptadas, lo que se sabe sobre el problema y la evidencia disponible sobre los efectos de las respuestas. Este capítulo reúne ese aprendizaje para responder una de las preguntas centrales de la investigación: qué debería contener una buena norma o política contra la violencia laboral, incluida la basada en el género contra las mujeres. Para ello se proponen dos conjuntos de elementos derivados de la literatura comparada y de los estándares del Convenio 190 y la Recomendación 206: once criterios de diseño (matriz 1) y ocho condiciones de éxito (matriz 2). El ejercicio dialoga con propuestas académicas similares, como el pronunciamiento colectivo que especialistas en derecho antidiscriminatorio laboral publicaron en el contexto del movimiento #MeToo, con los componentes que deberían tener las respuestas frente al acoso en el trabajo. ¹³⁷ En el capítulo siguiente, ambos conjuntos se aplican a las normas y políticas identificadas para proponer una lista corta de medidas promisorias.

¹³⁵ ELA, *¿Libradas a su suerte?*, 2025.

¹³⁶ Intersecta et al., *Inspeccionando la inspección en México*, 2025.

¹³⁷ Vicki Schultz et al., “[Open Statement on Sexual Harassment from Employment Discrimination Law Scholars](#)”, *Stanford Law Review Online*, vol. 71, 2018, pp. 17-58.

Primera matriz: criterios de diseño

El primer conjunto de criterios se concentra en elementos de diseño. Se deriva de revisiones sistemáticas y metaanálisis internacionales —concentrados en el sector salud y producidos fuera de América Latina— y de los estándares del Convenio 190 y la Recomendación 206 de la OIT.¹³⁸ Su aplicación a los cuatro países es, insistimos, un primer esfuerzo por abrir la discusión, no una lista de cotejo validada para toda la región. Además, también vale la pena recordar: aunque un buen diseño de política no garantiza automáticamente buenos resultados, los diseños que omiten estos elementos tienen, según esa literatura, menores posibilidades de obtenerlos. A continuación se describe cada criterio —qué exige del diseño y por qué se seleccionó—, y en la matriz 1 se pueden encontrar de manera sintética, con las fuentes en las que se basa cada una.

El criterio 1 son definiciones claras de violencia y acoso, incluidas la violencia basada en el género, el mobbing y los riesgos psicosociales. Exige que la norma defina con precisión y amplitud las conductas y condiciones que atiende. Se seleccionó porque, sin definiciones completas, no puede saberse qué problema busca atender la medida ni dar seguimiento a su implementación y resultados.

El criterio 2 es tener una política escrita integral que prohíba todas las formas de violencia y acoso. Exige una política formal, difundida ampliamente, y que cubra las distintas manifestaciones de violencia, incluidas las de la violencia de género contra mujeres. Este criterio se seleccionó porque es el componente básico de las intervenciones multicomponente, que son las de mayor potencial según la literatura revisada.

¹³⁸ La bibliografía completa de este capítulo se detalla en las notas y en la bibliografía final. Las revisiones de referencia son, principalmente: Abeyta y Welsh (2022); Kim (2024); Fricke et al. (2023); Diez-Canseco et al. (2022); Nelson et al. (2024); Somani et al. (2021); Chirico et al. (2019); Friedman et al. (2023); Paudel y Khanal (2023); Morales Palomares, Gheri y Ramacciati (2025); y Nielsen, Hansen y Mikkelsen (2025); junto con OIT, C190 y R206 (2019); OMS, OIT, Consejo Internacional de Enfermeras e Internacional de Servicios Públicos, Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector (2002); y Raub et al. (2021).

El criterio 3 son los mecanismos de queja internos y externos accesibles, con protección contra represalias. “Accesible” se define aquí como un canal conocido por el personal, utilizable sin intermediación obligatoria, disponible en más de una vía y sin costos —económicos o laborales— para quien lo usa, con prohibición expresa de represalias. Se seleccionó porque, si este componente falla, el resto se vuelve inoperante: las personas no usan mecanismos que perciben como riesgosos. Los estudios colombianos citados en el capítulo III muestran que la sola existencia formal del mecanismo no satisface ninguna de esas condiciones.

El criterio 4 son los procedimientos de investigación independientes, con salvaguardas de confidencialidad. Exige instancias que procesen las quejas —no solo que las reciban— con imparcialidad y reserva. Se seleccionó porque, sin independencia ni confidencialidad, la denuncia expone a la víctima en lugar de protegerla. Este criterio deja abierta una discusión sobre las organizaciones pequeñas: ¿qué significa la independencia en una micro empresa de tres o nueve personas, donde cualquier persona instructora tendrá vínculo con las partes y donde pagar una investigación externa puede ser inviable? La literatura de estándares no resuelve el punto y las normas analizadas tampoco: la NOM-035 escala obligaciones por tamaño, pero no adapta las salvaguardas procesales, y la Ley 7476 exige órganos instructores también a las y los empleadores pequeños.

El criterio 5 es que la medida contemple la reparación del daño, más allá del castigo. Exige servicios de atención (psicológica, jurídica), medidas de protección y vías de reparación y no repetición, con salvaguardas para todas las partes. Se formuló así, y no como “enfoque centrado en la víctima”, porque escuchar a las víctimas y poner sus necesidades en el centro de la atención no equivale a convertir cualquier petición en resolución, especialmente cuando lo pedido es un castigo o una reparación desproporcionada. Y se seleccionó porque desplaza el foco del castigo hacia la atención y la reparación del daño.

El criterio 6 es la capacitación obligatoria para todo el personal, incluida la intervención de testigos. Exige formación periódica y universal, con un componente de actuación de terceras personas que presencian los hechos (bystanders). Se seleccionó porque, si se implementa adecuadamente, tiene como resultado que las personas puedan reconocer la violencia y los mecanismos disponibles para atenderla. Además, dentro de las intervenciones formativas, la evidencia más prometedora son los entrenamientos de personas testigos.

El criterio 7 es la existencia de obligaciones de la parte empleadora en materia de prevención. Exige deberes concretos y exigibles sobre el entorno, la organización del trabajo y la dotación de personal. Se seleccionó porque la responsabilidad de prevenir recae en quien controla las condiciones de trabajo, lo cual desplaza el foco —y la carga— de la prevención de las personas trabajadoras hacia la organización y quienes la dirigen.

El criterio 8 son las evaluaciones periódicas de riesgo psicosocial. Exige diagnósticos regulares del entorno organizacional con instrumentos válidos. Es un tipo de obligación de prevención, pero se nombra por separado porque permite identificar condiciones organizacionales de varios tipos que facilitan la violencia y porque cuenta con herramientas desarrolladas en la psicología organizacional para cumplirla.

El criterio 9 es la participación de personas trabajadoras y sindicatos en el diseño y el monitoreo de la intervención. Exige representación efectiva en la elaboración y el seguimiento de las medidas. Se seleccionó siguiendo el principio de “nada sobre nosotras sin nosotras” —que el Convenio 190 recoge expresamente en sus artículos 4.2 y 9— y porque este tipo de involucramiento facilita la apropiación de las medidas entre las personas trabajadoras.

El criterio 10 son los sistemas de monitoreo y evaluación. Exige la generación, sistematización y publicación de información sobre la implementación y los resultados de la medida. Se seleccionó porque sin información no hay monitoreo ni evaluación posibles — y porque se relaciona directamente con la falta de evidencia que se ha documentado en esta investigación exploratoria.

El criterio 11 son los marcos que incorporan el enfoque interseccional. Exige el reconocimiento de afectaciones diferenciadas por género, situación socioeconómica, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, origen étnico o nacional, edad, o cualquier otro motivo prohibido de discriminación, y de su agravamiento cuando esos motivos se cruzan. Se formula así para no reducir la identificación de brechas de desigualdad a las de género, obligando a considerar a todas las poblaciones históricamente excluidas y evitando diseños (que sólo parecen) neutros.

Matriz 1. Criterios de diseño de las normas y políticas contra la violencia laboral

	Criterio	Elementos de verificación	Justificación y fuente
1	Definiciones claras de violencia y acoso, incluidas la violencia basada en el género, el <i>mobbing</i> y los riesgos psicosociales	Que la norma defina con precisión y amplitud las conductas y condiciones que atiende	Sin definiciones completas no puede saberse qué problema se atiende ni darle seguimiento (Paudel y Khanal 2023; Friedman et al. 2023; Díez-Canseco et al. 2022)
2	Política escrita integral que prohíba todas las formas de violencia y acoso	Una política formal, difundida, que cubra todas las manifestaciones, incluida la VBG contra las mujeres	Componente básico de las intervenciones multicomponente, las de mayor potencial según la literatura (Abeyta y Welsh 2022; Kim 2024)
3	Mecanismos de queja internos y externos accesibles, con protección contra represalias	Canales conocidos, utilizables sin intermediación letrada, en más de una vía, sin costos para quien los usa, con prohibición expresa de represalias	Si este componente falla, el resto se vuelve inoperante: las personas no usan mecanismos que perciben riesgosos (Paudel y Khanal 2023; Nelson et al. 2024; Friedman et al. 2023)
4	Procedimientos de investigación independientes, con salvaguardas de confidencialidad	Instancias que procesen (no sólo reciban) quejas, con imparcialidad y reserva	Sin independencia ni confidencialidad, la denuncia expone a la víctima en lugar de protegerla (OIT, C190, art. 10, y R206, 2019)

	Criterio	Elementos de verificación	Justificación y fuente
5	Contempla la reparación del daño, más allá del castigo	Servicios de atención (psicológica, jurídica), medidas de protección y vías de reparación y no repetición, con salvaguardas para todas las partes	Desplaza el foco del castigo hacia la atención y la reparación (OMS/OIT/CIE/ISP 2002)
6	Capacitación obligatoria para todo el personal, incluida la intervención de testigos	Formación periódica y universal, con componente de actuación de terceras personas (<i>bystander</i>)	Permite reconocer la violencia y conocer los mecanismos; la evidencia más prometedora corresponde a los entrenamientos de testigos (Somani et al. 2021; Diez-Canseco et al. 2022; Nielsen, Hansen y Mikkelsen 2025)
7	Obligaciones de la parte empleadora en materia de prevención	Deberes concretos y exigibles sobre entorno, organización del trabajo y dotación de personal	La responsabilidad de prevenir recae en quien controla las condiciones de trabajo; desplaza la carga de las personas a la organización (OIT, C190, art. 9; OMS et al. 2002)
8	Evaluaciones periódicas de riesgo psicosocial	Diagnósticos regulares del entorno organizacional con instrumentos válidos	Identifica condiciones organizacionales que facilitan la violencia; cuenta con herramientas desarrolladas (Chirico et al. 2019)
9	Participación de trabajadoras, trabajadores y sindicatos en el diseño y el monitoreo	Representación efectiva en la elaboración y el seguimiento de las medidas	Principio de “nada de nosotras sin nosotras”; estándar expreso del C190 (arts. 4.2 y 9); favorece la apropiación (Molina Ordoñez 2022)
10	Sistemas de monitoreo y evaluación	Generación, sistematización y publicación de información sobre implementación y resultados	Sin información no hay monitoreo ni evaluación posibles; conecta con el vacío central del capítulo III (Raub et al. 2021)
11	Marcos que incorporan la discriminación interseccional, incluida la de género	Reconocimiento de afectaciones diferenciadas por género, clase, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, origen étnico o nacional y edad, y de su agravamiento cuando se cruzan	Visibiliza a las poblaciones más expuestas y evita diseños ciegos a las diferencias (Nelson et al. 2024; Friedman et al. 2023)

Fuente: elaboración propia

Segunda matriz: condiciones de éxito

El segundo conjunto califica las condiciones (por ejemplo, contexto o prácticas) que, según la literatura, pueden aumentar o disminuir la probabilidad de que una intervención bien diseñada logre sus resultados. Igual que los criterios de diseño, provienen de revisiones concentradas en el sector salud fuera de América Latina y de los estándares internacionales, por lo que su aplicación a

los cuatro países es también un primer esfuerzo de discusión. Como en el apartado anterior, se describirán primero los criterios y después se incluirá una matriz con sus fuentes.

La condición 1 es capacidad institucional suficiente, es decir, presupuesto, personal y facultades proporcionales al mandato. Se seleccionó porque cualquier norma o política los necesita para volverse realidad; sin ellos, hasta el mejor diseño se queda en buenas intenciones. La experiencia argentina reciente —programas formalmente vigentes con cobertura cercana a cero— son un buen ejemplo.

La condición 2 es el compromiso del liderazgo público y privado, es decir, el respaldo visible y sostenido de la alta dirección de las organizaciones y de las autoridades responsables. Se seleccionó porque la literatura lo identifica de manera consistente como requisito de efectividad de los programas de prevención.

La condición 3 es la participación real de las personas trabajadoras: que el personal conozca, use y se apropie de los mecanismos. Se seleccionó porque no basta con que la norma prevea la participación, sino que debe ocurrir en los hechos. Un ejemplo son los comités colombianos analizados en el capítulo III.

La condición 4 son los canales de denuncia accesibles y sin represalias en la práctica, lo cual implica que sea posible denunciar sin enfrentar repercusiones negativas por ello. La diferencia con el criterio de diseño 3 es que esta condición se centra en la percepción de quienes usan —o evitan usar— los mecanismos, no si están incluidos en el diseño.

La condición 5 son las estrategias mixtas de involucramiento de la sociedad civil para la rendición de cuentas: información pública que pueda ser monitoreada por la sociedad civil, la prensa y la academia, más estrategias de incidencia que

conviertan esa información en corrección de rumbo. Se seleccionó porque las estrategias que combinan la voz de la población con la capacidad estatal de respuesta superan, según la literatura, a las que sólo son informativas.

La condición 6 es la autonomía relativa y verificable de los poderes públicos, es decir, la aplicación sostenida de las medidas aun frente a la oposición, la resistencia o el cabildeo de los actores afectados. Se seleccionó porque la literatura documenta que las burocracias profesionales y con vínculos sociales logran vigilar y sancionar con mayor eficacia, incluso si tiene capacidades relativamente limitadas.

La condición 7 es el compromiso político y los marcos institucionales favorables a la igualdad de género y la interseccionalidad, es decir, que el poder público actúe como facilitador y no como factor de resistencia. Ahora bien, es importante decir que esta condición no es un supuesto fatal, porque incluso en contextos adversos, las estrategias de resistencia e incidencia pueden contribuir a lograr y mantener resultados.

La condición 8 es la adaptación cultural y sectorial: el ajuste de las medidas a las realidades de cada país, región y sector económico. Se seleccionó porque las intervenciones que ignoran las normas de jerarquía, género y comunicación de cada contexto pierden efectividad.

Matriz 2. Condiciones de éxito de las normas y políticas contra la violencia laboral

	Condición	Descripción	Justificación y fuentes
1	Capacidad institucional suficiente	Presupuesto, personal y facultades proporcionales al mandato	Sin ellos, el mejor diseño se queda en el papel; la experiencia argentina reciente (programas vigentes con cobertura cercana a cero) lo ilustra
2	Compromiso del liderazgo público y privado	Respaldo visible y sostenido de la alta dirección y de las autoridades	Identificado de manera consistente como requisito de efectividad de los programas de prevención (Kim 2024; Fricke et al. 2023)
3	Participación real de las personas trabajadoras	Que el personal conozca, use y se apropie de los mecanismos	Correlato práctico del criterio de diseño 9; su ausencia está documentada en los comités colombianos (Molina Ordoñez 2022; Gaitán Reyes y Palacio Rodríguez 2021)
4	Canales de denuncia accesibles y sin represalias en la práctica	Que denunciar sea posible en los hechos, con credibilidad de la no represalia	Lo decisivo no es la previsión normativa sino la experiencia práctica (Nelson et al. 2024)
5	Estrategias mixtas de involucramiento de la sociedad civil para la rendición de cuentas	Información pública monitoreada por sociedad civil, prensa y academia, más estrategias de incidencia que la conviertan en corrección de rumbo	Las estrategias que combinan voz ciudadana y capacidad estatal de respuesta superan a las puramente informativas (Fox 2015; Lamarque 2023)
6	Autonomía relativa y verificable de los poderes públicos	Aplicación sostenida aun frente a oposición o cabildeo de los actores afectados	Las burocracias profesionales y con vínculos sociales fiscalizan incluso con capacidades limitadas (Dewey y Ronconi 2026; Amengual 2014)
7	Compromiso político y marcos institucionales favorables a la igualdad de género e interseccionalidad	Que el poder público sea facilitador y no factor de resistencia	Condiciona trayectorias pero no las determina: incluso en contextos adversos, la resistencia e incidencia sostienen resultados (Rodríguez Gustá 2021; Biroli y Caminotti 2020; Htun y Weldon 2012)
8	Adaptación cultural y sectorial	Ajuste a las realidades de cada país, región y sector económico	Las intervenciones que ignoran normas de jerarquía, género y comunicación de cada contexto pierden efectividad (Morales Palomares, Gheri y Ramacciati 2025)

Fuente: elaboración propia

V. Las medidas promisorias y sus condiciones de contexto

En esta investigación, la categoría “promisoria” califica a las normas y políticas que, por su diseño, implementación, alineación con los estándares internacionales y potencial de generación de evidencia, entre otros criterios, tienen posibilidades de alcanzar los resultados esperados sobre la violencia laboral, incluida la basada en el género contra las mujeres. En ese sentido, no significa que sean las intervenciones más eficaces, sino una valoración preliminar, fundada en los enfoques de gestión del conocimiento y sistematización de experiencias descritos en el Anexo 1, que busca motivar la discusión, la investigación y la incidencia.

El hallazgo principal de este capítulo es que, aplicando criterios explícitos derivados de la literatura comparada y de los estándares internacionales, es posible identificar cinco medidas que, por su diseño, su trayectoria institucional y su potencial de generación de evidencia, tienen posibilidades razonables de contribuir a los resultados que se esperan de ellas. Un hallazgo complementario es que esas cinco medidas pueden ser complementarias, pues tienen elementos valiosos distintos y ningún país las reúne todas.

Del cruce preliminar de ambas matrices con el inventario de normas y políticas identificadas en la investigación, podemos obtener una lista de cinco medidas promisorias. El cruce se hizo calificando la relación de las políticas con cada criterio, a partir de las siguientes reglas sencillas:

- “Sí” cuando el diseño incorpora el criterio,
- “Parcial” cuando lo hace de forma incompleta o con salvedades relevantes,
- “No” cuando lo omite,

Así, la matriz ayuda a entender por qué se seleccionaron estas medidas y no otras, y a que la propuesta de valoración pueda discutirse criterio por criterio. Los apartados siguientes desarrollan el análisis que sustenta cada celda.

Matriz 3. Valoración preliminar de las cinco medidas frente a los criterios de diseño

Criterio de diseño	Ley 7476 (CR)	CCL / Ley 1010 (CO)	Ley Micaela (AR)	OAVL (AR)	NOM-035 (MX)
1. Definiciones claras	Parcial (solo hostigamiento sexual)	Sí (detalladas, aunque exigentes en prueba)	Sí (vía Ley 26.485)	Sí (violencia laboral amplia)	Parcial (excluye acoso sexual)
2. Política escrita integral	Sí (acotada al hostigamiento sexual)	Sí (reglamentos internos)	No (no es su objeto)	Parcial (modelos difundidos, voluntarios)	Sí
3. Quejas accesibles y sin represalias	Sí (interna y externa; represalias prohibidas)	Parcial (temor y desconocimiento documentados)	No (no es su objeto)	Sí (mecanismo externo gratuito)	Parcial (quejas internas sin desarrollo procesal)
4. Investigación independiente y confidencial	Parcial (garantías sí; independencia difícil en pequeños)	Parcial (confidencial pero sin poder decisorio)	No	Parcial (asesora y deriva, no investiga)	No
5. Reparación más allá del castigo	Parcial (sanciones laborales y cautelares; poca reparación)	Parcial (conciliación; indemnización prevista)	No	Parcial (orientación a la atención)	No
6. Capacitación obligatoria con testigos	No	No	Sí (su núcleo, sin componente de testigos)	Parcial (sensibilización voluntaria)	Parcial (difusión limitada)
7. Obligaciones patronales de prevención	Parcial (política interna)	Sí (vía SG-SST y Res. 2646)	Parcial (indirecto, solo Estado)	No	Sí
8. Evaluaciones de riesgo psicosocial	No	Sí (batería oficial obligatoria)	No	No	Sí (su núcleo)
9. Participación de trabajadores y sindicatos	No	Sí (comités bipartitos)	No	Parcial (trabajo con sindicatos)	Parcial (identificación de riesgos y protocolo de la LFT)
10. Monitoreo y evaluación	Parcial (registro con supervisión externa)	Parcial (sin datos nacionales)	Parcial (registro de capacitaciones, interrumpido)	Sí (registro desagregado, interrumpido desde 2023)	Parcial (diagnósticos sin agregación pública)

Criterio de diseño	Ley 7476 (CR)	CCL / Ley 1010 (CO)	Ley Micaela (AR)	OAVL (AR)	NOM-035 (MX)
11. Discriminación interseccional	No	Parcial (ampliación de motivos en 2019-2025)	Parcial (contenidos de género y diversidad)	Parcial (desagrega género, edad, nacionalidad)	No

Fuente: elaboración propia

Cuando leemos la matriz de arriba hacia abajo, se puede apreciar por qué ninguna medida es suficiente por sí sola: ninguna cumple plenamente los criterios 4 (investigación independiente), 5 (reparación) ni 11 (interseccionalidad), y solo una alcanza un “Sí” en el criterio 10 (monitoreo) —hoy interrumpido—. Partiendo, entonces, de que ninguna de las leyes o normas por sí sola cumple con todos los criterios, a continuación se describe cada una de ellas, destacando sus características más promisorias.

Ley 7476 de Costa Rica

La ley costarricense contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia es la medida con mejor combinación de especificidad de diseño y trayectoria institucional, porque, siguiendo los criterios, define con precisión el hostigamiento sexual (criterio 1, aunque acotado a una sola forma de violencia); obliga a toda persona empleadora a una política interna escrita, difundida entre las personas empleadas, y a un procedimiento de denuncia con plazo ordenatorio de tres meses (criterios 2 y 3); establece garantías para ambas partes, prohíbe las represalias contra denunciantes y testigos, exige un registro de personas sancionadas conservado por diez años, y prevé medidas cautelares y sanciones proporcionales —amonestación escrita, suspensión, despido—, con la conciliación prohibida en los casos judicializados (criterios 3, 4 y 5, parcialmente); y construye el rasgo más distintivo de su diseño: la supervisión externa de dos vías —Defensoría de los Habitantes para el sector público, con

acceso al expediente e intervención facultativa; Dirección Nacional de Inspección para el privado—, que genera el registro administrativo analizado en el capítulo II (criterio 10, parcial).¹³⁹

El registro de personas sancionadas merece, con todo, una observación crítica que el capítulo I dejó anticipada: la reforma de 2021 que lo volvió de acceso público acerca el instrumento a un registro público de personas agresoras más que a un sistema de información sobre el problema. Desde el marco de esta investigación, esa orientación tiene dos limitaciones. La primera es que la publicidad del nombre de la persona sancionada añade un componente de exposición que opera con lógica de castigo, sin conexión con la atención de las víctimas ni con la reparación del daño que el criterio 5 coloca en el centro. La segunda es que, como fuente de información sobre el fenómeno, el registro aporta poco: como se mostró en el capítulo II, no permite distinguir los casos del empleo y de la docencia ni conocer las características del problema, de modo que la publicidad recae sobre las personas sancionadas y no sobre los datos que permitirían darle seguimiento.

En cuanto a los criterios restantes, no exige capacitación universal (criterio 6), no incorpora evaluaciones de riesgo psicosocial (8), no prevé participación sindical estructurada (9) y su marco no es interseccional (11). A pesar de esto, la ley se ha mantenido y refinado a través de gobiernos de orientaciones partidistas distintas.

Los datos de la Defensoría acreditan que el mecanismo se usa cada vez más y ofrecen la única ventana regional a los desenlaces de los procedimientos (en 2021: 52.8% de personas denunciadas declaradas responsables; sanciones de suspensión en 57.2% de los casos sancionados y despido en 20.2%). Lo que falta para confirmar su carácter promisorio: una encuesta de prevalencia que

¹³⁹ Ley 7476, artículos 5 a 7 y 25; Ley 8805 de 2010.

permita contrastar el registro con el fenómeno; la desagregación del registro entre empleo y docencia (hoy imposible, como mostró el capítulo II); y una evaluación de la calidad de los procedimientos internos, especialmente en el sector privado y en los empleadores pequeños, donde la inspección de 2024 encontró que la infracción más común es no tener siquiera la política interna.¹⁴⁰

Los Comités de Convivencia Laboral de Colombia

Los comités creados al amparo de la Ley 1010 son la medida de ese tipo con más tiempo y alcance de implementación, porque obliga a centros laborales públicos y privados desde 2012. Cuando se compara con los criterios de diseño, los Comités derivan de una ley con definiciones detalladas del acoso laboral y sus modalidades —maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laborales— (criterio 1); son bipartitos, con representación electa de las personas trabajadoras (criterio); operan como mecanismo de queja interno con vocación conciliatoria y confidencial, articulado con vías externas —inspección, Procuraduría General de la Nación y personerías en el sector público— (criterios 3 y 4, aunque con límites); y se insertan en un sistema que obliga a evaluar e intervenir el riesgo psicosocial por medio de la batería oficial (criterios 7 y 8, vía las Resoluciones 2646 y 2404 y el Decreto 1072).

Los Comités son también la medida con más evaluaciones de proceso disponibles, aunque esas evaluaciones —detalladas en el capítulo III— también muestran los límites de las medidas. Por ejemplo, el 29% del personal encuestado dijo no contar con información alguna sobre el comité y el 60% dijo que no participó en su elección. Además, se identificaron retos como el temor a denunciar, la dificultad probatoria de la definición legal y, sobre todo, una

¹⁴⁰ Defensoría de los Habitantes, Informe Anual de Labores 2022-2023.

ausencia de competencia decisoria, que hace depender la eficacia “enteramente de la voluntad y receptividad de la alta dirección”.¹⁴¹ Además, dos elementos del diseño original pueden operar como desincentivos a la denuncia, en tensión con el criterio 3: la Ley 1010 sanciona con multas las quejas que se juzguen “sin fundamento” o repetidas y fijó un plazo máximo de tres años para presentarlas.

Ahora bien, la Ley 2466 redefinió el acoso con el estándar del C190 (un solo acto puede bastar), amplió la protección a personas informales, aspirantes y contratistas, y la Resolución 3461 reordenó los comités con plazos y funciones precisas, excluyendo el acoso sexual (que va por la Ley 2365). Estas reformas, sin embargo, no implicaron la creación de los datos básicos que ayudarían a evaluar los resultados de los comités, como cuántos existen, cuántas quejas tramitan y con qué desenlaces. La Ley 2365 sí ordenó instrumentos de información para el acoso sexual —un registro de quejas y sanciones en el sistema SIVIGE y un informe anual sobre la eficacia de la propia ley, a cargo del Ministerio del Trabajo y de la Procuraduría—, pero, como se documentó en el capítulo I, el módulo del SIVIGE no se ha creado y el primer informe anual de eficacia no fue localizado al cierre de esta investigación.

La Ley Micaela de Argentina

Esta norma se eligió porque tiene uno de los alcances más grandes en uno de los criterios propuestos (capacitación): obliga a que todas las personas funcionarias públicas de los tres poderes del Estado reciban formación en género y violencia contra las mujeres, sin importar sus niveles o jerarquías.

¹⁴¹ V. R. Molina Ordoñez, op. cit.; J. A. Gaitán Reyes y L. Palacio Rodríguez, art. cit.; I. Miranda Parra, art. cit.; Ley 1010 de 2006, artículos 13 y 14 (multas por quejas sin fundamento y caducidad); Ministerio del Trabajo, Resolución 3461 de 2025.

En cuanto a los criterios, su objeto está definido y alineado con la Ley 26.485, que incluye la violencia laboral entre sus modalidades (criterio 1); su alcance universal dentro del Estado la convierte en una intervención sobre la cultura organizacional pública, no solo sobre individuos (criterio 7); y su implementación generó información verificable: 234,710 personas del sector público nacional capacitadas entre 2020 y 2023, con registro por organismo, además de ejercicios subnacionales documentados (la Cámara de Diputados de la Nación capacitó a casi mil personas entre 2018 y 2019 y a 1,691 trabajadoras y 99 autoridades entre 2020 y 2023).¹⁴²

A pesar de su alcance y mecanismos de monitoreo, esta Ley tiene también limitaciones a su posible efecto en el problema y las causas en las que busca intervenir. Por ejemplo, su teoría de cambio es implícita —se asume que la formación cambia comportamientos, supuesto que la literatura considera plausible pero insuficiente por sí solo—; no contempla evaluación de resultados (se mide cuántas personas se capacitan, no qué cambia después) ni tiene un componente diferenciado de intervención con personas testigas, uno de los destacados por la literatura.

Finalmente, su situación actual es un buen ejemplo de la importancia de la condición 7, porque la ley sigue vigente —la reforma que la restringía quedó fuera de la Ley Bases—, pero el gobierno nacional dejó de impulsar y monitorearla. No hay registro de capacitaciones presenciales hasta noviembre de 2024, apenas hubo 2,064 personas capacitadas en el campus virtual entre diciembre de 2024 y agosto de 2025, y tampoco hay sin registro de aplicación en la Cámara de Diputados desde diciembre de 2023 (aunque también es cierto que algunas provincias y organismos siguen aplicándola de manera descentralizada).¹⁴³

¹⁴² ELA, Cronología del derrumbe, 2025; Carolina Zapata, “La profesionalización del género en la Administración Pública: un análisis de la Ley Micaela”, 2025.

¹⁴³ ELA, ¿Libradas a su suerte?, 2025; ELA, Análisis del proyecto de Ley Ómnibus, 2024.

La OAVL de Argentina

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral es la única institución pública especializada en violencia laboral de los cuatro países y tiene casi 20 años de existencia. Si consideramos los criterios, utiliza el concepto amplio de violencia laboral (criterio 1); es un mecanismo de queja externo al centro de trabajo, gratuito, que asesora sin exigir representación letrada y deriva a los órganos competentes —CIOT en el sector público, fiscalía de investigaciones administrativas cuando corresponde— (criterio 3); produce materiales modelo —protocolos para empresas y sindicatos, manuales de sensibilización— que bajan los costos de adopción de políticas internas (criterio 2, por difusión de información). Además, sostuvo un trabajo sistemático con el sector sindical, formalizado en el Acta Compromiso sobre Trabajo Digno sin Violencia Laboral suscrita con decenas de organizaciones desde 2012 y en la Red Territorial operada mediante enlaces en las 45 agencias del ministerio (criterio 9 y condición 5).¹⁴⁴

Su rasgo más relevante para la investigación es el criterio 10, porque sus informes estadísticos, con desagregación por género, edad, nacionalidad, tipo de relación laboral, ámbito, sector y provincia, son uno de los pocos registros administrativos de violencia laboral que permiten desagregar la información por varias categorías protegidas contra la discriminación entre los países estudiados (y permitió saber, por ejemplo, que la violencia sexual representa 16% de los casos denunciados por mujeres frente al 2% de los de hombres).

Entre los límites de esta ley están que no tiene facultades sancionatorias; su registro mide gestión y no prevalencia del problema; y sobre representa el empleo formal privado (98% y 97% de sus casos, respectivamente). Además, su continuidad real es incierta en la actualidad, pues aunque mantiene presencia institucional, no se identificaron informes posteriores al primer semestre de 2023.

¹⁴⁴ MTEySS, [Acta compromiso sobre trabajo digno sin violencia laboral](#), mayo de 2012; MTEySS, [Red Territorial contra la violencia laboral](#); informes estadísticos de la OAVL citados en el capítulo II.

La NOM-035 de México

La NOM mexicana, como la Ley Micaela, también tiene un alcance potencial notable, porque obliga a todos los centros de trabajo del país, públicos y privados, con mandatos escalados por tamaño (hasta 15, de 16 a 50 y más de 50 personas). En cuanto a los criterios, exige a cada centro: una política de prevención de riesgos psicosociales, incluyendo violencia laboral (criterio 2); mecanismos de queja (criterio 3, aunque la norma no regula cómo deben tramitarse); obligaciones patronales concretas de prevención respaldadas por el Reglamento Federal de Seguridad y Salud y su régimen de multas (criterio 7); y es la única de las cinco que exige siempre partir de un diagnóstico del entorno organizacional —con cuestionarios estandarizados en los centros de más de 50 personas—, lo que la convierte, potencialmente, en la mayor fuente de datos organizacionales sobre riesgo psicosocial del país (criterio 10).

En cuanto a sus limitaciones, excluye el acoso sexual de su definición de acoso psicológico (aunque lo pidieron cinco organizaciones promotoras en la consulta pública, como se mencionó anteriormente) y da un lugar marginal al mobbing, lo cual no es compatible con el enfoque de género e interseccional (criterios 1 y 11, incumplidos). Tampoco prevé investigación independiente ni reparación (criterios 4 y 5); en cuanto a la participación, la propia norma prevé que las personas trabajadoras participen en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional (numeral 6.3), y la LFT ordena implantar el protocolo contra la violencia de acuerdo con las personas trabajadoras (artículo 132, fracción XXXI); no existe, en cambio, participación prevista en el diseño y el monitoreo de las políticas de cada centro ni representación sindical estructurada (criterio 9, parcial); la confiabilidad de su instrumento está en discusión académica abierta (como se

describió en el capítulo III); y la información que genera se queda en cada centro de trabajo, sin mecanismo público de agregación, de modo que su potencial de generación de evidencia está desaprovechado.¹⁴⁵

Una observación de conjunto: las cinco medidas se complementan más de lo que se parecen. La Ley 7476 aporta el procedimiento garantista con supervisión externa; los Comités, la participación bipartita; la Ley Micaela, la formación masiva; la OAVL, la institución especializada que asesora y registra; la NOM-035, la obligación universal de diagnóstico organizacional. Ningún país, norma o política reúne todas las piezas: la agenda regional del capítulo de conclusiones parte de ese carácter complementario.

Condiciones de contexto adicionales: la informalidad y los ciclos políticos

Prácticamente todas las intervenciones identificadas operan sobre el empleo formal. Los comités existen en empresas registradas; los diagnósticos de la NOM-035 se aplican en centros con más de 16 personas trabajadoras; los procedimientos de la Ley 7476 presuponen una relación laboral verificable; y el registro de la OAVL confirma que incluso los servicios estatales abiertos son usados casi exclusivamente por personas trabajadoras formales.

Sin embargo, en América Latina más de la mitad de las personas ocupadas trabaja en la informalidad, con sobrerrepresentación de mujeres —particularmente en México y Colombia, donde ellas tienen mayor probabilidad que los hombres de ocuparse informalmente, brecha que la pandemia intensificó—, personas jóvenes, migrantes y trabajadoras del hogar.¹⁴⁶

¹⁴⁵ NOM-035-STPS-2018, numerales 5, 7 y 8 y guías de referencia; Secretaría de Economía, [ficha de revisión sistemática \(13 de diciembre de 2024\)](#); sobre la discusión psicométrica: Madero Gómez et al. (2024) y Román-Brito et al. (2025).

¹⁴⁶ Acevedo et al. (2021); Tribín et al. (2023); F. Fleischer, art. cit.

La literatura documenta, además, que en los empleos informales las mujeres enfrentan mayores riesgos —abuso verbal, acoso sexual, robo de salario, explotación— precisamente porque quedan fuera de los mecanismos que las normas establecen (sin contrato no hay comité, diagnóstico, ni procedimiento interno al cual acudir).¹⁴⁷ Como consecuencia, en sociedades donde la informalidad alcanza a la mitad o más de la población trabajadora, como las de los países estudiados, las medidas analizadas tendrán siempre un alcance estructuralmente limitado.

Aunque hay indicios de que algunos marcos empiezan a reconocerlo —el C190 cubre expresamente la economía informal y la reforma colombiana de 2025 extendió la protección a personas trabajadoras informales—, el cómo de esa extensión (quién recibe la queja de una trabajadora informal, quién inspecciona un trabajo sin registro) sigue sin estar claro.

La vulnerabilidad ante los cambios de gobierno

Otra condición documentada a lo largo del informe está marcada por la coyuntura: la llegada de gobiernos que, con independencia de su signo ideológico, han revisado, frenado o revertido políticas con enfoque de género, o han anunciado su intención de hacerlo. Argentina es el caso más claro y documentado. El gobierno 2023-2027 ordenó el cierre del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2024); la supresión de la Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género (2024); la derogación de IGUALAR, su sello y otros siete programas de género (Resolución 292/2025), así como la eliminación del programa Acercar Derechos (Resolución 466/2025). Además, redujo significativamente el alcance de AcompañAR (tan sólo el presupuesto, se redujo en 90%); dejó de impulsar y monitorear la Ley Micaela; y llevó al mínimo los sistemas de información (el SICVG, por ejemplo, pasó de 20 profesionales a dos).¹⁴⁸

¹⁴⁷ F. Fleischer, art. cit.; C. Andrade, art. cit.; Martínez (2021); J. Lobato, art. cit.

¹⁴⁸ ELA, ¿Libradas a su suerte? y Cronología del derrumbe, 2025, con las fuentes normativas citadas en el capítulo I.

A pesar de eso, lo que se ha mantenido también importa. Las leyes 26.485, 27.499 y 27.580 siguen vigentes —y el intento de reformar la Ley Micaela no prosperó—, la ratificación del C190 permanece, la OAVL no fue formalmente suprimida y varias provincias sostienen sus propias políticas. En ese sentido, el andamiaje legal no ha sido completamente desmantelado.

El nuevo gobierno de Costa Rica muestra algunas señales de alerta, como la eliminación del rango ministerial del INAMU en el primer día de gobierno; declaraciones presidenciales que celebran el fin de la “ideología de género”; y la derogación de protocolos del ámbito educativo.¹⁴⁹ Sin embargo, aún no se ha derogado o reformado la Ley 7476, no hay ninguna decisión formal contra el PLANovi ni planes de rechazar la entrada en vigor del C190, en octubre de 2026.

Con el nuevo gobierno de Colombia ocurre algo similar. El presidente De la Espriella propuso eliminar el Ministerio de la Igualdad —aunque ya está en proceso de liquidación por la sentencia C-161 de 2024, con funciones transferidas al Ministerio del Interior y al Departamento de Prosperidad Social— y ha sostenido posiciones críticas frente a la agenda de género, aunque tras asumir funciones el 7 de agosto de 2026, al cierre de este informe, no se identificaron pronunciamientos suyos específicos sobre la Ley 1010, la Ley 2365, la reforma laboral de 2025 ni el destino del proceso de ratificación del C190.¹⁵⁰ Los instrumentos laborales colombianos tienen, además, un blindaje relativo del que carecían los programas argentinos, porque son leyes y resoluciones incorporadas al ordenamiento y la operación cotidiana de las empresas, no programas presupuestales de un ministerio.

¹⁴⁹ Fuentes citadas en la introducción (nota sobre Costa Rica).

¹⁵⁰ Fuentes citadas en la introducción (nota sobre Colombia).

En México no se identificaron pronunciamientos de los dos gobiernos federales más recientes contra las medidas frente a la violencia laboral, y el discurso público del gobierno actual se enmarca en una agenda de igualdad de género. Aun así, se mantienen tendencias que debilitan la implementación y que este informe documenta: los programas rectores se elaboran y publican con retraso, y la inspección laboral federal opera con recursos decrecientes —su presupuesto cayó 40% entre 2014 y 2024—. ¹⁵¹

En ese sentido, podemos concluir tentativamente que los retrocesos son más rápidos y profundos cuando las agendas contra la violencia laboral, incluida la basada en el género contra las mujeres, se sustentan más en programas presupuestales y estructuras administrativas que en leyes, y que resisten mejor cuando su base está más institucionalizada, descentralizada y la sociedad se las ha apropiado aún más. ¹⁵²

¹⁵¹ Intersecta et al., *Inspeccionando la inspección en México*, op. cit.

¹⁵² F. Biroli y M. Caminotti, [“The Conservative Backlash against Gender in Latin America”](#), *Politics & Gender*, volumen 16, número 1, 2020; A. L. Rodríguez Gustá, [“Women’s policy agencies and government ideology: The divergent trajectories of Argentina and Brazil, 2003–2019”](#), *International Feminist Journal of Politics*, volumen 23, número 4, 2021, pp. 625–647; G. Zaremborg et al., [“Anti-gender movements and backlash in Latin America”](#), 2021; M. Htun y S. L. Weldon, [“The Civic Origins of Progressive Policy Change: Combating Violence against Women in Global Perspective, 1975–2005”](#), *American Political Science Review*, volumen 106, número 3, 2012, pp. 548–569

VI. Conclusiones, recomendaciones y propuestas para una agenda de incidencia

Este capítulo final se divide en tres partes. En la primera se presenta el balance de lo que este informe analizó y el resumen de los principales hallazgos. En la segunda se formulan algunas recomendaciones relacionadas con los hallazgos, organizadas por actor: gobiernos, sociedad civil y academia, organismos internacionales y centros de trabajo. La tercera parte sintetiza la agenda de incidencia que se desprende del conjunto.

Balance de la investigación

El presente estudio identificó que, durante el periodo estudiado, en los cuatro países analizados surgieron diversas normas y políticas laborales y administrativas contra la violencia laboral, incluida la basada en el género contra las mujeres, con naturaleza y alcances distintos por país. Dichas propuestas se concentraron en ciertas causas y efectos del problema de forma implícita y se enmarcaron en ciertas discusiones de cada país: el acoso laboral en Colombia, el hostigamiento sexual en Costa Rica, los riesgos psicosociales en México, la violencia laboral y el C190 en Argentina. La mayoría de estas normas y políticas se concentraron en el desarrollo y verificación de productos considerados clave, como protocolos, capacitaciones, políticas internas o campañas.

Si bien el número de normas y acciones de gobierno identificadas resultó mayor de lo que se esperaba, las evaluadas son pocas, y las que existen son evaluaciones de proceso, percepción o confiabilidad de instrumentos, no de diseño, resultados o impacto. Al no existir este tipo de evaluaciones ni estudios que permitan identificar relaciones causales, no se pudo identificar si las medidas analizadas tienen algún efecto en la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Ahora bien, con base en la información identificada, se pudieron obtener los siguientes hallazgos:

En primer lugar, cada país define violencia laboral de manera distinta en sus normas y políticas públicas. Esa diversidad de puntos de partida se pudo encontrar también entre sus propios instrumentos. El único marco integrador compartido entre los casos es el C190, y aunque los países lo han ratificado o incorporado su marco legal, no han homologado el resto de su ordenamiento jurídico y de política pública con las definiciones y obligaciones del Convenio.

Segundo, la mayoría de los países no tiene datos sobre la magnitud de la violencia laboral, ni sobre sus causas y efectos. México tiene una encuesta poblacional periódica y representativa a nivel nacional y estatal para identificar la incidencia de violencia laboral que afecta a las mujeres (aunque con las limitaciones descritas en el capítulo II). El resto de los países cuenta con evidencia administrativa o encuestas puntuales que no son representativas o no se han repetido. Adicionalmente, tanto las encuestas como los registros tienen pocas desagregaciones que permitan hacer análisis interseccionales, la violencia laboral en la informalidad no se mide en la mayoría de los países, los registros administrativos no se triangulan con encuestas y algunos sistemas de información se han interrumpido con la desaparición o congelamiento de las políticas o normas que los crearon (capítulo II).

Tercero, la mayoría de las normas y políticas identificadas no tiene una teoría de cambio explícita sobre cuáles son los problemas, causas o efectos que buscan resolver o intervenir con las actividades y productos que ordenan crear (protocolos, políticas internas, capacitaciones, manuales, campañas, etc.). Como consecuencia, los Estados terminan por priorizar el desarrollo de productos por encima del logro de resultados, que se nota, incluso, en los pocos mecanismos de monitoreo que sí desarrollan.

Cuarto, el cumplimiento y exigibilidad de las obligaciones sobre violencia laboral son distintos, en la práctica, para el Estado y los centros de trabajo privados. Los planes, estrategias, registros e informes que las leyes ordenan crear o ejecutar al Estado se producen tarde o no se producen, con pocas o nulas consecuencias para las entidades responsables. En contraste, las obligaciones de las y los empleadores tienen tiempos fijos y consecuencias por incumplimiento, relativamente más estrictos, como los considerados en los reglamentos de inspección laboral.

Quinto, las evaluaciones de las políticas y normas identificadas son escasas y se concentran en dimensiones secundarias, como el desarrollo de productos y actividades. No se identificaron evaluaciones de impacto o estudios experimentales o cuasi experimentales que permitieran identificar los efectos de las normas y políticas sobre los problemas que buscan resolver, o las causas y efectos en los que buscan intervenir. Las evaluaciones de proceso encontradas son académicas y escasas. También se identificaron evaluaciones aisladas sobre algunos de los instrumentos, como los usados en la NOM-035 mexicana sobre riesgos psicosociales en el trabajo, y elaboradas desde la academia. La escasez de evaluaciones desde el Estado se debe, en parte, a que ninguna de las medidas identificadas incluye obligaciones de evaluación de su diseño, procesos o resultados obligatorios y claros. Desde la academia, el sector social y la cooperación internacional tampoco se identificaron esfuerzos sistemáticos para evaluarlas.

Sexto, a partir de la evidencia disponible, es posible identificar criterios deseables que las políticas tendrían que cumplir para enfrentar la violencia laboral, intervenir en sus causas o mitigar sus efectos. Con base en esos criterios, se encontraron cinco políticas promisorias. Y aunque es cierto que no todas cumplen con todos los criterios, en conjunto dan pistas de lo que tendrían que hacer los Estados para mejorar sus intervenciones actuales.

Séptimo, la informalidad es un límite estructural para la cobertura de normas y políticas contra la violencia laboral, pues al no cubrir el empleo informal, más de la mitad de las personas trabajadoras queda fuera del alcance de las medidas, aunque ese segmento implica los mayores riesgos y se concentra de forma desproporcionada en las mujeres y otras poblaciones históricamente discriminadas.

Octavo, los cambios de gobierno han mostrado que los programas y sistemas de información creados por iniciativa y ordenamientos dependientes del Ejecutivo (como los decretos) son los más vulnerables a la llegada de administraciones opuestas a políticas de género. Las leyes creadas por el Congreso, especialmente las que exigen mayorías amplias para reformarlas y las que tienen un respaldo social amplio resisten más ante estos cambios —aunque ninguna es completamente perdurable si la voluntad del gobierno está en su contra.

Recomendaciones por actor

Las recomendaciones que siguen no pretenden ser exhaustivas, sino ofrecer un panorama, con base en los hallazgos del informe, de acciones que de implementarse podrían generar una diferencia sustantiva en las normas y políticas contra la violencia laboral, incluida la de género contra las mujeres. Están organizadas por actor y alineadas con la agenda de incidencia que cierra el capítulo. Cada una parte de los hallazgos anteriores —su proximidad con ellos permite rastrear el camino que va del diagnóstico a la propuesta— y menciona, cuando corresponde, las condiciones previas que supone.

Gobiernos nacionales

1. La primera recomendación a los gobiernos es dotar de una teoría de cambio a las medidas que ya existen, empezando por las cinco identificadas como promisorias. Para cada una de ellas, se propone elaborar y publicar un análisis o evaluación de diseño, que permita crear

las relaciones causales esperadas: qué cambios espera lograr la medida, mediante qué mecanismos, con qué supuestos y cómo se podrá monitorear su ejecución y resultados. Esta recomendación no requiere reformas legales, porque se trata de un ejercicio de política pública al alcance de cualquier ministerio de trabajo o instancia de monitoreo y evaluación nacional. Además, es valiosa porque ayudaría a documentar cualquier evaluación futura sobre la medida y sus resultados.

2. La segunda recomendación es medir continuamente la magnitud del problema y proteger los sistemas de información que ya existen. Para Argentina, Colombia y Costa Rica, esto implica incorporar un módulo periódico de violencia laboral, con las categorías del C190, a una encuesta poblacional existente, aplicada a una muestra de toda la población para poder estimar las brechas de género. En México, implica mantener la periodicidad de la ENDIREH y ajustarla o complementar con una fuente que permita la comparación de datos entre mujeres y otros géneros (principalmente los hombres). En todos los casos se propone incluir desagregaciones por las categorías protegidas contra la discriminación reconocidas por el ordenamiento jurídico nacional e internacional de derechos humanos, como discapacidad, origen étnico, origen nacional, orientación sexual o identidad de género (o implementar módulos complementarios o estudios especializados para estimar las categorías difíciles de captura). También se recomienda incluir preguntas a la población en ocupación informal que permitan identificar las situaciones de violencia que enfrentan. En cuanto a los registros administrativos, es deseable restablecer y publicar las series interrumpidas (la estadística de la OAVL y los tableros del SICVG), crear los reportes nacionales agregados que hoy no existen (los diagnósticos de la NOM-035 y los datos de los Comités de Convivencia) y publicar calendarios de actualización con responsables identificados, de manera que la interrupción de una serie estadística sea visible y tenga algún costo institucional.

3. La tercera recomendación, reiterativa pero no menos pertinente, es cumplir los mandatos que las propias leyes ya imponen al Estado y que hoy no se están acatando. En Colombia, esto significa expedir el Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual, publicar los informes semestrales del Programa de Equidad Laboral y el informe anual de eficacia de la Ley 2365, y formular la política que ordena la Ley 2466. En Argentina, significa elaborar el Plan Nacional de Acción que la Ley 26.485 ordena y restablecer el monitoreo de la Ley Micaela. En México, significa publicar los programas rectores al inicio del sexenio y no a la mitad. Esta recomendación obedece al reconocimiento de que buena parte de la agenda necesaria ya se considera en la legislación, pero enfrenta desafíos de implementación.
4. La cuarta recomendación es diseñar medidas contra la violencia laboral para que a) la garantía de los derechos laborales resista los cambios de gobierno, y b) cubran a quienes hoy quedan fuera de ellas.

En cuanto a la sostenibilidad frente a cambios de gobierno, se propone anclar, deliberadamente, las medidas en leyes que necesiten mayorías amplias para derogarse y no solamente en resoluciones o programas presupuestales; no concentrar su implementación en una sola instancia, de modo que otros actores estatales se apropien de ellas; crear obligaciones exigibles por entidades de control u otros mecanismos eficaces de rendición de cuentas —especialmente, para las obligaciones de los Estados; y prever esquemas de gobernanza con participación de personas trabajadoras y sociedad civil, que eleven el costo político del desmantelamiento.

Sobre la cobertura, se sugiere desarrollar mecanismos de identificación de las personas trabajadoras que se encuentran en situación de mayor riesgo de vulneración de derechos —como los que se necesitan para reducir los errores de exclusión de las políticas de transferencias. Un ejemplo claro es el sector agroindustrial y las personas trabajadoras agrícolas migrantes.

También se sugiere crear modelos diferenciados de políticas internas y recepción y atención de quejas por presuntos actos de violencia laboral en micro empresas y centros laborales, que puedan usar como referencia. En el mismo sentido, adaptar mecanismos de inspección y verificación a las realidades de dichos centros.

Finalmente, se sugiere pilotar mecanismos de protección accesibles para las personas trabajadoras informales, empezando por el trabajo del hogar y aprovechando la extensión de cobertura que algunas reformas, como la laboral colombiana de 2025 ya legislaron, pero aún no han reglamentado. En la misma línea, la matriz de valoración de las medidas promisorias identifica las brechas de diseño específicas que cada país podría cerrar, empezando por la reparación del daño y el reconocimiento de la discriminación interseccional, los dos criterios que ninguna medida cumple.

Organizaciones de la sociedad civil y academia

1. La primera recomendación a las organizaciones de la sociedad civil es documentar la propia incidencia (se relaciona con el hallazgo del capítulo I sobre el vínculo poco documentado entre las propuestas de la sociedad civil y las medidas adoptadas, y con el primer vacío del recuadro de ese apartado). El vacío de documentación existe, en parte, porque la incidencia exitosa rara vez se registra: por eso se propone dejar constancia pública de qué se propuso, ante quién y con qué resultados, de modo que futuras investigaciones sobre este vínculo puedan identificar casos y prácticas de éxito. Se propone además investigar la conjetura, al menos en el caso mexicano, de la incidencia mediante el diálogo directo con las instituciones transversales, rastreando trayectorias profesionales y redes entre el activismo y la burocracia especializada. Esta recomendación corresponde a la línea de la agenda que consiste en documentar los canales que han funcionado, para poder repetirlos.

2. La segunda recomendación es sostener y replicar el monitoreo independiente de las políticas. El modelo de ELA en Argentina —un seguimiento sistemático de la implementación o desmantelamiento de las políticas, apoyado en solicitudes de acceso a la información— es replicable en los otros tres países y constituye hoy una de las principales fuentes de rendición de cuentas sobre estas medidas. Algunas prioridades de seguimiento que se derivan de los hallazgos de este informe son: la implementación del C190 en Costa Rica bajo el nuevo gobierno, con la entrada en vigor prevista para octubre de 2026; las decisiones del gobierno colombiano a partir de agosto de 2026 sobre la institucionalidad de género y el depósito de la ratificación del C190 ante la OIT; la serie estadística de la OAVL; el cumplimiento de los mandatos estatales detallados en la recomendación a los gobiernos sobre el cumplimiento de lo ya legislado; y el seguimiento de la implementación y resultados de la NOM-035 en México.
3. La tercera recomendación es impulsar que se realice o desarrollar (si el contexto o los recursos lo permiten), la evaluación que los Estados no hacen de las políticas contra la violencia laboral. En la investigación se identificaron dos oportunidades concretas. La reforma colombiana de 2025 a los Comités de Convivencia ofrece una línea de base para evaluar su funcionamiento antes y después del cambio. Los resultados de la ENDIREH 2026 podrían cruzarse con los de otras políticas, para identificar posibles relaciones. La propuesta concreta es diseñar y financiar evaluaciones de estas u otras políticas, que ayuden a crear evidencia y de lo que está funcionando —y lo que no.
4. La cuarta recomendación, dirigida en particular a la academia, es orientar la agenda de investigación hacia los vacíos que este informe documenta. La primera es la evaluación de proceso y de resultados de las políticas

existentes, para la cual las cinco medidas promisorias pueden ser buenos inicios. La segunda es la validación psicométrica independiente de los instrumentos oficiales, empezando por el cuestionario de la NOM-035 y la batería colombiana. La tercera es la medición de la violencia laboral en la economía informal. La cuarta son los estudios interseccionales con las poblaciones ausentes de los registros. Además, quedan preguntas abiertas registradas durante la investigación: qué pasa con la violencia cuando se desmantelan las políticas; por qué la prevalencia puede aumentar aunque crezca el marco normativo; y cuál es el efecto de las certificaciones voluntarias, considerando sus coberturas limitadas.

Organismos internacionales (OIT, CEPAL, ONU Mujeres)

1. La recomendación a los organismos internacionales es acompañar el impulso al C190 con asistencia técnica para la medición y la evaluación. El impulso a la ratificación ha sido efectivo para catalizar reformas, pero el paso siguiente es apoyar el desarrollo de módulos estandarizados de medición de la violencia y el acoso en el trabajo, comparables entre países, y acompañar las reformas legislativas de armonización de los marcos nacionales con el Convenio, lo que puede mitigar la fragmentación conceptual y de evidencia identificada.
2. De forma complementaria, se sugiere ofrecer asistencia técnica a los Estados para mejoras puntuales, como el desarrollo de teorías de cambio, y financiar tanto evaluaciones independientes como análisis jurídicos comparados. Un reto adicional en el que este sector podría contribuir es la producción de evidencia sobre la eficacia de las políticas para los sectores no sanitarios y para América Latina, que ayude a fundamentar agendas sectoriales en ámbitos que este informe identifica como prioritarios por sus riesgos o por su cobertura insuficiente, como el trabajo del hogar, la agroindustria, la manufactura y el sector público.

Centros de trabajo

1. La recomendación a los centros de trabajo es adoptar desde ahora las medidas que ya son exigibles con los marcos vigentes, y medir y transparentar sus resultados. Adoptar políticas escritas integrales, protocolos con salvaguardas, capacitación con un componente de intervención de testigos y evaluaciones periódicas de riesgo psicosocial no requiere esperar a ninguna reglamentación adicional, y los modelos públicos disponibles —los protocolos de la STPS y de la OAVL, y la guía del MTSS— reducen los costos de hacerlo. La evidencia correlacional disponible indica que el compromiso gerencial con la equidad, cuando se traduce en recursos y en prácticas verificables, se asocia con menos acoso. En la misma línea, se propone registrar los casos, los tiempos de resolución y las medidas adoptadas, con protección de los datos personales, y reportar esa información a los sistemas públicos cuando existan, como la Ley 2365 colombiana ya lo ordena de manera semestral.

Propuesta de agenda mínima de incidencia

La agenda de incidencia que se desprende del informe se sintetiza en cuatro líneas de acción, que las recomendaciones anteriores desarrollan y que aquí se enuncian en conjunto.

La primera línea es defender lo que existe y es promisorio. Las cinco medidas identificadas, con el C190 como estándar compartido, constituyen un punto de partida que conviene seguir de cerca. Los ciclos políticos documentados en el informe muestran que las medidas pueden desmontarse en plazos cortos, y la entrada en vigor del Convenio 190 en Costa Rica, prevista para octubre de 2026, es la próxima ventana de oportunidad para consolidar ese estándar en la región. Ahora bien, defender no significa defenderlo todo por igual: las matrices del

informe permiten distinguir, dentro de cada medida, los elementos irrenunciables —las definiciones, los canales de queja sin represalias, los registros— y concentrar en ellos los esfuerzos cuando el contexto político se vuelva adverso.

La segunda línea es exigir lo que falta para constatar que esas medidas funcionen. Esto comprende las teorías de cambio y los sistemas de monitoreo y evaluación centrados en los resultados, los sistemas de información públicos, sostenidos y pertinentes, las instancias encargadas de vigilar y/o acompañar la implementación, el cumplimiento de los mandatos que los Estados ya tienen legislados y la adaptación de las medidas a las micro y pequeñas empresas y a la economía informal. Las matrices del informe ofrecen una propuesta inicial para trabajar esas agendas, y el análisis de políticas y recomendaciones a los gobiernos identifican, país por país, mandatos incumplidos y brechas de diseño con las que puede empezarse. Los destinatarios de esta línea de incidencia son los poderes ejecutivos y los congresos, y también los organismos internacionales cuya asistencia técnica puede acompañar el cumplimiento.

La tercera línea es documentar lo que se está perdiendo. El monitoreo independiente, con el modelo de ELA como referencia, es hoy la principal fuente de rendición de cuentas sobre estas políticas, y se puede seguir su ejemplo para otros cambios similares en el futuro. Documentar también la propia incidencia forma parte de esta línea, porque los canales que funcionaron alguna vez sólo podrán ser un ejemplo si quedan registrados.

La cuarta línea es producir la evidencia que hace falta, especialmente, las evaluaciones de resultados. La evaluación no necesita empezar en grande: una sola evaluación de proceso y de resultados, bien diseñada (e idealmente en alianza entre el Estado y la academia), cambiaría la conversación regional sobre estas medidas.

El informe cierra con una constatación que sostiene a las cuatro líneas anteriores: hay mucho que defender y sobre lo cual construir. En poco más de una década, los cuatro países construyeron piezas que no existían y que se complementan entre sí: un procedimiento garantista con supervisión externa que ha resistido tres décadas y gobiernos de orientaciones distintas; comités bipartitos obligatorios para los centros de trabajo públicos y privados de todo un país; la capacitación obligatoria de todas las personas que integran un Estado; una institución especializada con casi veinte años de asesoría y registro; y una norma que obliga a todos los centros de trabajo a contar con una política de prevención y, según su tamaño, a diagnosticar su entorno organizacional. El C190 ofrece, por primera vez, un estándar común para la región, y su entrada en vigor en Costa Rica, prevista para octubre de 2026, es la siguiente oportunidad para consolidarlo.

Nada de eso equivale todavía a resultados demostrados, y este informe ha insistido en no confundir la existencia de las medidas con su eficacia. Pero sí significa que la tarea pendiente está delimitada: dotar a las medidas de teorías de cambio, medir el problema, evaluar los resultados, reparar los daños y extender la protección a quienes hoy quedan fuera de ella. En los casos en que el vínculo pudo documentarse —la Ley Micaela, el C190—, las propuestas de la sociedad civil se convirtieron en normas vigentes; ese antecedente, junto con el monitoreo independiente que hoy sostiene la rendición de cuentas, indica que la agenda de este informe no parte de cero, sino de un repertorio que ya existe, de actores que ya saben incidir y de instrumentos que pueden mejorar con las herramientas que aquí se proponen.

Anexo 1. Nota metodológica

Este anexo reúne el detalle metodológico y conceptual de la investigación: el punto de partida del proyecto y la delimitación del universo de estudio; los criterios de selección de los países y del marco temporal; el marco conceptual, incluidas las definiciones adoptadas de violencia basada en el género, así como las exclusiones aplicadas; y los enfoques metodológicos utilizados.

El punto de partida

Esta investigación parte de una pregunta que atraviesa el trabajo de Intersecta: ¿por qué no podemos terminar con la violencia de género contra las mujeres en América Latina, a pesar de décadas de reformas jurídicas e institucionales para lograrlo?

En México, por ejemplo, ocho de cada 10 víctimas de delitos sexuales en el ámbito laboral fueron mujeres, y en el caso de las violaciones, todas se cometieron contra ellas.¹⁵³ La prevalencia, mientras tanto, no cede: de las mujeres mexicanas que han tenido un trabajo, 27.9% declaró en 2021 haber vivido al menos un tipo de violencia laboral a lo largo de su vida laboral, mientras que la cifra en 2016 fue de 26.6%.¹⁵⁴

Intersecta ha desarrollado, junto con otras organizaciones feministas, una crítica sistemática a la apuesta punitiva, en especial, las vía penal como respuesta principal a la violencia de género. En *Efectos inesperados* (2023), se documentó cómo la expansión penal, impulsada también desde diversos movimientos sociales, incluido el feminista, no se ha traducido en reducciones verificables de la violencia de género contra las mujeres, y sí ha producido en

¹⁵³ Intersecta, [La violencia en el mundo del trabajo. Datos básicos para la seguridad y la igualdad](#), México, Intersecta, 2023.

¹⁵⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), [Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares \(ENDIREH\) 2021. Principales resultados](#), 2022. El indicador de los últimos doce meses, en cambio, registró una disminución (de 22.5% en 2016 a 20.8% en 2021); sobre las implicaciones de esta diferencia de cortes temporales, véase el capítulo III, sobre la evidencia de los efectos de las políticas.

ciertos casos efectos nocivos documentados sobre las personas que pasan por el sistema penal –incluidas las mujeres– y sus familias –una mayoría de mujeres–, que son desproporcionadamente personas en situación de pobreza.¹⁵⁵ En *Deshabitar el castigo* (2025), esa conversación se amplió a experiencias feministas de varios países de la región.¹⁵⁶ Este informe parte de esa crítica, pero conviene precisar que opera como punto de partida, sustentado en el trabajo previo de Intersecta para el caso mexicano, y no como un hallazgo empírico de esta investigación, que no incluyó una revisión comparada de las respuestas penales a la violencia laboral en los países estudiados.

Para el ámbito laboral, además, la crítica a la opción penal necesita una delimitación cuidadosa, porque esta vía opera en los centros de trabajo de dos maneras distintas. Por una parte, están los delitos generales, como lesiones, abuso sexual, violación, amenazas, entre otros, que sancionan conductas graves con independencia de dónde ocurran. Por otra parte, están las figuras penales específicamente vinculadas al mundo del trabajo y cuyo alcance varía entre países: en México, el Código Penal Federal tipifica desde 1991 el hostigamiento sexual cometido “valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación” (artículo 259 Bis), figura replicada con variaciones en los códigos penales estatales;¹⁵⁷ en Colombia, la Ley 1257 de 2008 introdujo el delito de acoso sexual (artículo 210A del Código Penal), que incluye expresamente el aprovechamiento de “relaciones de autoridad o de poder” como las laborales.¹⁵⁸ En contraste, Costa Rica optó desde 1995 por tratar el hostigamiento sexual en el empleo principalmente por la vía laboral y administrativa (Ley 7476), y

¹⁵⁵ A. S. Rodríguez Everaert (coord.), op. cit. Véase en particular Estefanía Vela Barba, “Las alternativas que dejan de serlo”, en la misma obra.

¹⁵⁶ Intersecta, *Deshabitar el castigo: conversaciones feministas sobre el punitivismo y la justicia desde los sures*, México, Intersecta, 2025.

¹⁵⁷ Cámara de Diputados, *Código Penal Federal*, artículo 259 Bis.

¹⁵⁸ Congreso de la República de Colombia, *Ley 1257 de 2008*, artículo 29 (que adiciona el artículo 210A al Código Penal), Diario Oficial 47.193, 4 de diciembre de 2008.

Argentina carece de un tipo penal nacional de acoso u hostigamiento laboral, aunque algunas jurisdicciones provinciales han regulado la violencia laboral por vías administrativas.¹⁵⁹

Lo que la evidencia disponible permite afirmar —de nuevo, sobre todo para México— es que la existencia de estas figuras penales no se ha asociado con reducciones documentadas de la violencia, que la inmensa mayoría de las víctimas no acude a ellas y que su uso concentra costos en las víctimas (cargas probatorias, revictimización, tiempos procesales) sin actuar sobre las condiciones organizacionales que hacen posible la violencia.¹⁶⁰

Adicionalmente, según los datos disponibles en México, las normas, políticas e instituciones no penales son las vías que las propias víctimas privilegian, así como las que parecen más propicias para abrir el camino a transformaciones estructurales. Para el caso mexicano, por ejemplo, casi 7 de cada 10 mujeres que han vivido violencia laboral y han decidido denunciarla acudieron a su propio centro de trabajo o sindicato —no a una policía, ministerio público o fiscalía— para hacerlo.¹⁶¹

Frente a ese panorama, la investigación se propuso mirar hacia el otro lado del mapa: hacia lo no penal. Por ello se entiende, al menos, aquellas normas, políticas o programas que no se asocian, dependen o giran en torno a delitos, penas y procesos relacionados a instituciones vinculadas al sistema penal (como fiscalías, juzgados penales, cárceles o fuerzas de seguridad, como las policías o las fuerzas armadas). Aplicado al ámbito laboral, eso significa que el interés más las leyes y códigos de trabajo, que códigos penales; las secretarías o ministerios de trabajo e igualdad, más que las fiscalías; los procesos de justicia en el ámbito

¹⁵⁹ Sobre Costa Rica, véase Sistema Costarricense de Información Jurídica, [Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia](#), Ley 7476, 1995. Sobre Argentina, véase Verónica Itati González, [“Legislación Argentina sobre violencia laboral en organismos estatales”](#), Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, UNLP, año 14, número 47, 2017.

¹⁶⁰ Intersecta, op. cit., 2023; Rodríguez Everaert (coord.), op. cit., 2023.

¹⁶¹ Este dato proviene de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. Para mayores reflexiones a este respecto, véase Estefanía Vela Barba, “¿Por qué criticar al feminismo punitivo?”, en Ana Sofía Rodríguez Everaert & Cecilia Burgos (eds.), *Deshabitar el castigo: conversaciones feministas sobre el punitivismo y la justicia desde los sures*, México, Intersecta, 2025.

administrativo o laboral, más que procesos penales; las medidas de reparación o, en su defecto, sanciones no penales, que cárceles. Como la investigación mostró, este universo incluye leyes laborales y administrativas, normas técnicas, protocolos, oficinas especializadas, capacitación obligatoria, inspecciones, certificaciones; un universo importante.. Así, el adjetivo “no penal” delimita el universo de normas y políticas que se estudió y por eso se explica en este anexo; en el cuerpo del informe se habla de normas y políticas laborales y administrativas, entendiendo que se trata siempre del universo así delimitado.¹⁶²

La selección de países y el marco temporal

Como se mencionó, la preocupación de Intersecta es regional, pero se decidió empezar con algunos casos clave: Argentina, Colombia, Costa Rica y México. La elección es el resultado de dos procesos. El primero fue un rastreo general de información que se realizó de manera completamente digital y tuvo por objetivo detectar aquellos países con relativamente mayor información disponible sobre estudios, análisis, datos y/o actores abiertamente vinculados con la violencia de género en el ámbito laboral. Dadas las características del personal de la organización, un primer criterio operativo para la realización de este rastreo fue delimitar los países a aquellos de habla hispana —lo cual eliminó *de facto* opciones como Belice, Brasil, Haití y Guyana.

A raíz del rastreo mencionado, se detectaron algunas iniciativas y espacios regionales de convergencia para impulsar las exigencias de las mujeres en el ámbito laboral y sindical ante situaciones de violencia y acoso,¹⁶³ así como (sobre

¹⁶² Quedaron fuera del objeto de estudio, conforme a la delimitación metodológica descrita en este anexo: las medidas penales; las medidas no estatales (protocolos internos empresariales o de cámaras), salvo que derivaran directamente de una norma o política estatal; las medidas no orientadas expresamente a la violencia laboral, aunque pudieran tener efectos secundarios sobre ella; y las normas y políticas contra la discriminación que no se plantearan expresamente como respuestas a la violencia.

¹⁶³ Por ejemplo, el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, que reúne a casi un millar de centros de investigación y posgrado en ciencias sociales y humanidades, generó espacios de discusión en torno a las

todo) análisis académicos y esfuerzos de incidencia política para la adopción de los estándares fijados por la Organización Internacional del Trabajo —especialmente el [Convenio 190 sobre la violencia y el acoso](#), así como la [Recomendación 206](#) en la misma materia.¹⁶⁴

Con base en la información rastreada, se consideraron inicialmente 13 posibles casos de estudio:

- Colombia, dada la detección de investigaciones sobre el tema, así como la existencia de un movimiento sindical importante y de organizaciones articuladas en torno al C190 de la OIT;
- Honduras, por la visibilidad regional de algunos casos de violencia laboral en el país, así como la presencia de movimientos articulados en torno a ciertas industrias (p. ej. mujeres en el sector de maquila);
- Perú, ante la notoriedad de algunas organizaciones del sector agrícola contra la violencia, así como la disponibilidad de investigaciones que analizan el fenómeno en el marco del C190 de la OIT;
- Argentina, por la presencia identificada de iniciativas para coordinar esfuerzos regionales contra la violencia laboral, así como de proyectos que apuestan por aproximaciones novedosas al fenómeno;
- Guatemala, por la existencia de una red de personas defensoras de derechos laborales que articula a distintos sectores contra la violencia en el mundo del trabajo;
- Uruguay, por el papel destacado de organizaciones sindicales y movimientos como los de las trabajadoras del hogar y las personas trabajadoras de la educación;

[demandas sindicales feministas](#), y la Fundación Friedrich Ebert auspició análisis en torno al acompañamiento sindical a la violencia contra [mujeres trabajadoras de casas particulares](#) en Argentina o el fortalecimiento de la [incidencia política de sindicatos](#) en Chile.

¹⁶⁴ Destaca sobre todo una serie de estudios impulsados en diversos países por la Fundación Friedrich Ebert; por ejemplo, en [Colombia](#), [Argentina](#), [Uruguay](#), [Chile](#), [México](#), [Costa Rica](#), [Guatemala](#), [Ecuador](#), [Panamá](#), [Perú](#), [República Dominicana](#), [Honduras](#), [Brasil](#) y [Venezuela](#).

- México, por la amplia diversidad de sectores movilizados en torno a los derechos laborales, así como el trabajo previo de Intersecta sobre violencia laboral en el país;
- Chile, dada la identificación de distintas organizaciones e iniciativas de personas trabajadoras en torno a la violencia laboral, así como la implementación del C190;
- Costa Rica, considerando la detección de movimientos sindicales y políticas públicas en torno a violencia laboral, así como la existencia de estudios y esfuerzos de incidencia sobre algunas interseccionalidades (especialmente, personas LGBTI);
- El Salvador, por la presencia de mujeres organizadas alrededor de los derechos laborales y su articulación con otros movimientos regionales, así como por la presencia de una alta coordinación entre diversos sectores (p. ej. personas trabajadoras de la educación, personas enfocadas en proyectos de economía local);
- Paraguay, por su presencia de redes e iniciativas abocadas al mejoramiento de las condiciones de las mujeres en el trabajo, y
- Nicaragua, considerando que se identificó un importante movimiento de mujeres que trabajan, especialmente, en el sector de la maquila.

Dadas las capacidades operativas de la organización, se planteó refinar la selección a un máximo de cinco casos. Para dichos efectos, se recurrió a los siguientes criterios adicionales:

- (a) Considerar países con disponibilidad de información no legislativa, a la par de la existencia verificada de normas que hicieran frente, desde el Estado y no solo desde los sindicatos o los centros laborales en lo individual, a la violencia contra las mujeres en el trabajo;
- (b) Valorar la abundancia de —y la posibilidad logística de contactar a— actores que impulsen normas y/o políticas sobre violencia en el empleo;

- (c) Considerar el valor de analizar casos donde las normas y políticas de interés pudieran haber enfrentado cambios importantes (i. e. avances o retrocesos notorios en años recientes), y
- (d) Evaluar la relativa conveniencia de estudiar países similares en los diversos productos asociados a este proyecto (es decir, en las investigaciones, y mapeos y Encuentros relativos a los ámbitos universitario, laboral y de la delincuencia organizada).

En ese sentido, se tuvieron las consideraciones siguientes que llevaron a la selección final de los cuatro países: Colombia, México, Costa Rica y Argentina:

- (a) Era indispensable no orientar la elección hacia países cuyos actores relevantes detectados se centrarán en actividades informales o sectores muy acotados (p. ej. trabajo del hogar, maquila), o cuyas condiciones generan preocupaciones en torno a la seguridad durante el trabajo de campo asociado con los mapeos (p. ej. El Salvador).
- (b) Colombia resultaba un país prioritario en todos los productos relacionados con este proyecto, dada su agenda comprehensiva para hacer frente a la violencia en diversos ámbitos como parte de sus esfuerzos de construcción de paz.
- (c) Entre las trece posibilidades, Argentina ofrecía un caso de estudio particularmente interesante en torno a la evolución reciente de las medidas en este tema, dada la trascendencia y el volumen de modificaciones legislativas y administrativas durante los primeros dos años de la gestión de Milei (que parecía haber modificado o eliminado diversos ministerios y políticas contra la violencia).

- (d) La posibilidad de contactar personas en la región era especialmente alta en México, país sede de Intersecta. Además, se tenían contactos potencialmente útiles en países como Argentina y Colombia.
- (e) En aras de atender a la interseccionalidad, se valoró la inclusión de Costa Rica, considerando la detección referida de estudios y esfuerzos de incidencia y articulación en torno a la violencia laboral contra personas LGBTI.

El marco temporal de esta investigación es el periodo 2016–2026.¹⁶⁵ El periodo captura, además, tres procesos que convergieron en la región para producir propuestas y normas sobre violencia laboral: la adopción en 2019 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso —primer instrumento internacional vinculante en la materia— y su Recomendación 206; los procesos nacionales de lucha por los derechos laborales, con actores sindicales; y las demandas de los activismos por la igualdad de género, visibles en movilizaciones como Ni Una Menos, el paro internacional de mujeres y el #MeToo.¹⁶⁶

¹⁶⁵ El diseño inicial del proyecto fijó preliminarmente el periodo 2016–2025; se mantuvo un margen para incorporar cambios sustanciales ocurridos en 2026, entendiendo por tales los que modifican la composición, configuración u obligaciones de las instituciones estatales de una manera que, de no considerarse, volvería obsoleto el análisis. Los cambios de gobierno de 2026 en Costa Rica y Colombia, y las decisiones ya adoptadas por esas administraciones, caen dentro de ese supuesto y se documentan en este informe con corte al 27 de julio de 2026. Asimismo, algunas normas centrales del análisis (como la Ley 7476 de Costa Rica, de 1995, o la Ley 1010 de Colombia, de 2006) son anteriores al periodo, pero se incluyen porque su implementación, modificación y discusión ocurrieron durante él.

¹⁶⁶ Véanse Eileen Boris, “The making of ILO Convention 190 on violence and harassment”, 2022; Jane Pillinger et al., “Trade unions and the prevention of gender-based violence at work”, 2022; y Rebeca de Souza y Lara Selis, “Ni Una Menos y la movilización feminista transnacional en América Latina”, 2022.

Marco conceptual y metodológico

Violencia de género contra las mujeres

El planteamiento inicial de esta investigación fue que se centrara en las acciones que el Estado ha adoptado, en diversas latitudes de la región, para hacer frente a la “violencia de género contra las mujeres” en el mundo del trabajo. En ese sentido, el primer desafío para reconocer las normas y políticas que pudieran estar asociadas con este fenómeno consiste en acotar conceptualmente lo que se entiende por “violencia de género contra las mujeres”.

El punto de partida es la falta de consenso universal en torno a este concepto. Al explorar con amplitud la literatura (jurídica, académica y no académica), Intersecta rastreó un total de 22 definiciones distintas (elaboradas en español y en inglés) para términos relacionados con este fenómeno —por ejemplo, “violencia de género”,¹⁶⁷ “violencia basada en el género”,¹⁶⁸ “violencia contra la(s) mujer(es)”,¹⁶⁹ “violencia y acoso por razón de género”¹⁷⁰ y “violencia contra las mujeres y las niñas”¹⁷¹ (todas se pueden consultar en el Anexo 2). Por ende, se analizó la totalidad de las definiciones de forma comparativa con miras a elegir aquella que permitiera orientar mejor las actividades de la investigación.

¹⁶⁷ Por ejemplo, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General N° 16; Marta Badenes-Sastre & Francisca Expósito, [“Perception and Detection of Gender Violence, and Identification as Victims: A Bibliometric Study”](#), *Anales de Psicología*, volumen 37, número 2, 2021, págs. 341–351.

¹⁶⁸ Por ejemplo, Michaela Rogers & Parveen Ali, “Understanding Gender-Based Violence”, *Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide*, Parveen Ali & Michaela Rogers (eds.), (Suiza), Springer, 2023; Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia Manuela y otros Vs. El Salvador, 2021.

¹⁶⁹ Por ejemplo, el Artículo 1 y Preámbulo de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”; así como Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. Marco conceptual](#), INEGI, 2022.

¹⁷⁰ Por ejemplo, el Artículo 1.1 del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

¹⁷¹ Por ejemplo, Relatora Especial sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, sus causas y consecuencias, Reem Alsalem, Informe sobre Violencia sexual contra las mujeres y las niñas: nuevas fronteras y cuestiones emergentes, 2025.

Para la elección, se consideró fundamental que la definición a utilizar cumpliera con los siguientes tres requisitos:

- (1) Reconociera el carácter estructural de la violencia de género contra las mujeres, dado que —lejos de centrarse en actos o sucesos individuales— las posturas y paradigmas de Intersecta entienden a la violencia como un fenómeno sistémico,¹⁷²
- (2) Evitara alusiones al ‘propósito’ subyacente a la violencia de género contra las mujeres,¹⁷³ puesto que esto exigiría a la investigación comprobar la intencionalidad detrás de cualquier acto o fenómeno que se pretendiera clasificar como violencia de género contra las mujeres, y
- (3) Evitara concepciones que caracterizaran a la violencia de género como un fenómeno exclusivo de mujeres, dado que ello conduciría a invisibilizar sus implicaciones para otras poblaciones (por ejemplo, las personas LGBTI o a los mismos hombres),¹⁷⁴ siendo que las posturas y paradigmas de Intersecta propugnan una aproximación interseccional.¹⁷⁵

¹⁷² Esto implicaría eliminar definiciones como “actos de maltrato que se dirigen hacia un individuo o comunidad por su género”, propuesta en Michaela Rogers & Parveen Ali, “Understanding Gender-Based Violence”, *Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide*, Parveen Ali & Michaela Rogers (eds.), (Suiza), Springer, 2023.

¹⁷³ Esto engloba conceptualizaciones como la siguiente: “problema social que sucede cuando se ejerce violencia simbólica, institucional, económica, sexual o física en contra de una persona (o un grupo de personas) con motivo de su orientación sexual, identidad sexual, sexo o género, con la intención de controlar sus comportamientos, su sexualidad o sus cuerpos”. Véase Claudia de la Garza & Eréndira Derbez, *No son micro. Machismos cotidianos*, Ciudad de México, Penguin Random House Grupo Editorial, 2020; énfasis propio.

¹⁷⁴ Sobre la relación que puede establecerse entre la noción “violencia de género” y las agresiones hacia personas LGBTI, es posible consultar fuentes como Pam Alldred, “[Gender-Related Violence: What Can a Concept Do?](#)”, *Social Sciences*, volumen 12, número 9, 2023, así como Meredith Loken y Jamie Hagen, “[Queering Gender-Based Violence Scholarship: An Integrated Research Agenda](#)”, *International Studies Review*, volumen 24, número 4, 2022.

¹⁷⁵ Esto implica alejarse de caracterizaciones como “violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada”, conforme a lo que establece la Corte Interamericana de Derechos Humanos en las sentencias Véliz Franco y otros Vs. Guatemala (2014); Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco Vs. México (2018); y Guzmán Albarracín y otras Vs. Ecuador (2020).

Entre las definiciones que cumplieran con estas tres condiciones, se privilegió a aquellas que maximizaran criterios de familiaridad, resonancia, parsimonia, coherencia, diferenciación, profundidad y utilidad.¹⁷⁶ En esencia, esto significa que se buscó elegir alguna definición que:

- fuera consistente con lo que —en términos generales— las personas que utilizan este término suelen entender por él;
- describiera de manera fidedigna el fenómeno de interés para Intersecta;
- delimitara el concepto de la manera más sintética posible;
- caracterizara de manera coherente (y no contradictoria) el fenómeno bajo estudio;
- permitiera distinguir, en lo posible, a la violencia de género contra las mujeres de otros fenómenos sociales;
- delineara una lógica convincente para articular los elementos que integraran la definición, y
- facilitara el diálogo entre la investigación de Intersecta y otros esfuerzos en la materia por parte de la academia, organismos internacionales, instituciones públicas o colectivas y organizaciones de la sociedad civil.

Al final de este proceso valorativo, se optó por la definición que la Comisión Europea proporciona para el término “violencia basada en el género”: aquella violencia que se dirige en contra de una persona por su género o que afecta desproporcionadamente a personas de un género en particular.¹⁷⁷

Ahora bien, la definición citada —al igual que el resto— recurre parcialmente a la tautología, puesto que describe el significado de “violencia basada en el género” con referencias a las nociones tanto de “violencia” como de “género”

¹⁷⁶ Estos criterios se explican de manera detallada en la [Metodología para elegir o formular conceptos para productos de investigación](#) del Área de Investigación y se construyeron principalmente con base en John Gerring, “What Makes a Concept Good? A Criterial Framework for Understanding Concept Formation in the Social Sciences”, Polity, volumen 31, número 3, 1999.

¹⁷⁷ Comisión Europea, “[What is gender-based violence?](#)”, European Commission, s. f.

sin explicarlas. Para subsanar dicha situación, Intersecta rastreó definiciones adicionales para acotar ambos vocablos, en aras de asegurar la mayor precisión posible.

Por una parte, para el caso de “violencia”, se localizaron 20 propuestas diferentes (todas se pueden consultar en el Anexo 3). Algunas definiciones referían literalmente al término citado; sin embargo, otras caracterizaban términos conexos —por ejemplo, ciertos tipos de violencia (física, psicológica, sexual, entre otras)¹⁷⁸ o la noción “violencia y acoso” propuesta por la Organización Internacional del Trabajo.¹⁷⁹ Para elegir una propuesta, se reiteró la decisión de evitar definiciones que se acotaran a actos aislados (y por ende omitieran la dimensión estructural del fenómeno bajo estudio) y/o que aludieran a la intencionalidad (y por tanto requirieran comprobar un propósito específico detrás de cualquier acto de violencia).¹⁸⁰ De nuevo, se dio prioridad a aquellas que también maximizaran los criterios de familiaridad, resonancia, parsimonia, coherencia, diferenciación, profundidad y utilidad. Al finalizar dicho proceso, se consideró que dos definiciones son especialmente útiles —y complementarias— para efectos de este proyecto. En primer lugar, la propuesta por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística mexicano en el marco de la Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014, que considera “violencia”:

¹⁷⁸ Por ejemplo, las contenidas en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias de México, artículo 6.

¹⁷⁹ Véase Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, Artículo 1, inciso a).

¹⁸⁰ Por ejemplo, “un acto cuenta como violencia cuando, en un conflicto, alguien usa un método de lucha que hace que otra persona muera, sufra o resulte lesionada en contra de su voluntad, y el agente sabe (o cree) que eso ocurrirá”, en Vittorio Bufacchi, “[Two Concepts of Violence](#)”, *Political Studies Review*, volumen 3, número 2, 2005, pág. 193 - 204, o “la intervención directa de un individuo o grupo de éstos contra otro u otros, en razón voluntaria e intencionada del procurar daño o perjuicio, y con la finalidad de alcanzar, en los últimos, modificaciones de sus conductas o posturas individuales, sociales, políticas, económicas o culturales”, en Edisson Cuervo Montoya, “[Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación](#)”, *Política y Cultura*, número 46, otoño 2016, pág. 77-97.

Cualquier acción u omisión que cause daño, sufrimiento, o incluso la muerte, a una o varias personas. La violencia puede ser física (golpes, mordidas, rasguños, etc.), psicológica (insultos, humillaciones, rechazo), sexual (abuso o violación sexual), económica (control del dinero, despojo de los bienes), o cualquier combinación de éstas.¹⁸¹

En segundo lugar, la referida en la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, donde se define como violencia “cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona mayor, tanto en el ámbito público como en el privado”.¹⁸²

Así, se optó por construir la definición de “violencia” para este proyecto en los siguientes términos: cualquier acción, omisión o conducta que cause daño, sufrimiento, o incluso la muerte, a una o varias personas, que puede manifestarse tanto en el ámbito público como en el privado, y que puede ser física, psicológica, sexual, económica, o de cualquier otro tipo o combinación.

Por otra parte, en el caso de “género”, se rastreó un total de 22 posibles conceptualizaciones. Se privilegió a aquellas que cumplieran con dos criterios prioritarios:

- No referir al género como característica binaria; es decir, reconocer que el género de las personas no necesariamente se limita a dos categorías únicas (“hombre” y “mujer”),¹⁸³ y

¹⁸¹ INEGI, [Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014 ECOPRED. Marco conceptual](#), INEGI, 2015.

¹⁸² [Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores](#), Artículo 9.

¹⁸³ Por ejemplo, “se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer”, en Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, [Recomendación General N° 28](#), párr. 5; o “actividades y rasgos psicosociales y con base en la

- No definir al género en oposición a “el sexo” o a “las características biológicas” de las personas, entendidos éstos como factores determinados, inmutables y/o aislados de “la cultura” o “lo social”.¹⁸⁴

Como en los casos anteriores, se buscó favorecer definiciones que maximizaran los criterios de familiaridad, resonancia, parsimonia, coherencia, diferenciación, profundidad y utilidad.¹⁸⁵ A raíz de este proceso, se eligió la definición de “género” impulsada por la Organización Mundial de la Salud, que abarca “los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias”.¹⁸⁶

Así pues, la violencia basada en el género se definirá en esta investigación como el conjunto de aquellas acciones, omisiones y/o conductas que causen daño, sufrimiento, o incluso la muerte a una o varias personas, ya sea en el ámbito público o el privado, y que se dirijan a las personas por su género o afecten desproporcionadamente a las personas de algún género en particular, entendido este último como la serie de roles, características u oportunidades que, de acuerdo con la sociedad, se consideren apropiados para hombres, mujeres, niños, niñas o personas con identidades no binarias. Como se refirió anteriormente, esta violencia puede ser de diversos tipos, incluida la sexual, la económica, la psicológica, la física o cualquier otro tipo o combinación de estas.

cultura que se asocian con las mujeres y los hombres”, según Joan Chrisler y Sarah Lamer, [“Gender, definitions of”](#), Nancy Naples, The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies, 2016.

¹⁸⁴ Por ejemplo, Comité sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, op. cit. Asimismo, “los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos”, según Organización de las Naciones Unidas, “Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo”, Mundialización, género y trabajo, pág. 8, citado en Comité CEDAW, [Recomendación General núm. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal](#); o “el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base”, de acuerdo con Marta Lamas, [“El género es cultura”](#), V Campus Iberoamericano de Cooperación Cultural, s. f.

¹⁸⁵ Véase supra, nota 14.

¹⁸⁶ Organización Mundial de la Salud, [“Género y salud”](#), 23 de agosto de 2018.

Normas y políticas para la igualdad y no discriminación

En el ámbito académico, se ha definido a la discriminación como un conjunto de prácticas (ya sean formales o informales) que niegan el trato igualitario a ciertos grupos de población o que producen resultados sociales, económicos o políticos desiguales en su contra, con consecuencias que incluyen la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos humanos (en términos concretos), así como la profundización de las desigualdades (en términos estructurales).¹⁸⁷ Dada esta conceptualización, es posible argumentar que la discriminación es una forma de violencia: las prácticas excluyentes que impiden derechos y/o favorecen la desigualdad en contra de ciertas poblaciones pueden considerarse acciones, omisiones y/o conductas que les generan un daño o sufrimiento. Así pues, la discriminación que se basa en el género puede considerarse una forma de violencia de género.

No obstante lo anterior, en el curso de esta investigación se ha optado por no analizar las normas y políticas no penales que busquen expresamente hacer frente a la discriminación basada en el género. Ello obedece a las siguientes tres consideraciones.

- (1) Por una parte, no existe un consenso en los países de la región para definir a la discriminación como un fenómeno que constituye violencia. Por ejemplo, en el caso de Argentina, la [Ley 26.485](#)¹⁸⁸ sí enuncia como su objeto la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y establece textualmente que cualquier “conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” debe considerarse “violencia

¹⁸⁷ Véase Patricio Solís, [Discriminación estructural y desigualdad social, con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad](#) (México), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017.

¹⁸⁸ Denominada “Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales”.

indirecta”. En contraste, tanto la [Ley 1257 de 2008](#) en Colombia¹⁸⁹ como la [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias](#) en México omiten alusiones a la discriminación al momento de definir a la violencia o violencias contra la(s) mujer(es) —y, si bien la segunda incluye a la discriminación como manifestación de violencia en ciertos ámbitos (por ejemplo, laboral y docente), no la refiere explícitamente en otros (por ejemplo, la violencia política, donde sólo se enuncia a la discriminación como violencia si su causa es el embarazo, parto, puerperio o uso de licencia de maternidad).¹⁹⁰ Asimismo, tanto en el caso mexicano como en otros (por ejemplo, Chile), la discriminación se aborda y define en ordenamientos alternativos, en los cuales no se les define como manifestación o forma de violencia.¹⁹¹

Incluso a nivel regional existen disposiciones contradictorias: mientras que la [Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Pará"](#) señala que “el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a

¹⁸⁹ Intitulada Ley “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”.

¹⁹⁰ Véanse artículos 11, 12 y 20 Ter, fracción XV.

¹⁹¹ Véanse, respectivamente, la [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#) y la [Ley 20609 que Establece Medidas contra la Discriminación](#). En su artículo 1, fracción III, la primera conceptualiza la “discriminación” como “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”. En su artículo 2º, la segunda define la “discriminación arbitraria” como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

ser libre de toda forma de discriminación”,¹⁹² la [Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia](#) no considera la discriminación como parte de la violencia, sino que categoriza a la violencia ejercida contra “grupos en situación de vulnerabilidad” como manifestación de intolerancia.¹⁹³

(2) Por otra parte, varios países cuentan un amplio volumen de normas y políticas en materia antidiscriminatoria que se enuncian de forma desvinculada de las acciones contra la violencia. México, por señalar un caso ilustrativo, cuenta con una [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#), un Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación que atiende quejas ciudadanas a nivel federal (incluidas las del mundo laboral), así como un programa federal en la materia.¹⁹⁴ En Chile, la [Ley 20609 que Establece Medidas contra la Discriminación](#) obliga no a uno, sino a todos los órganos del Estado a implementar en su ámbito de competencia “políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades”. Se trata, pues, de una diversidad previsiblemente considerable de ordenamientos y mecanismos distintos a los de otras manifestaciones de la violencia.

(3) Finalmente, el presente proyecto se desarrolló en el marco de importantes limitaciones de recursos, los cuales hicieron poco viable la inclusión del andamiaje descrito en materia antidiscriminatoria.

¹⁹² Véase Artículo 6, inciso a.

¹⁹³ Véase Artículo 1, párrafo 5.

¹⁹⁴ El Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación, mandatado por la Ley Federal citada.

Violencia laboral

La violencia puede clasificarse, al menos, por la dimensión en la que provoca el daño (física, psicológica, sexual, económica) o el ámbito social en el que ocurre (hogares, espacio público, escuelas, centros de trabajo). Esta segunda clasificación no es arbitraria: supone que cada ámbito tiene características que facilitan formas de violencia relativamente distintas –y, muchas veces, su propia normatividad, el ejemplo paradigmático siendo el ámbito del trabajo regulado en su mayoría por derecho laboral–. En la literatura revisada se identificaron, al menos, tres grandes enfoques sobre la violencia que ocurre en el ámbito laboral: riesgos psicosociales, género e interseccionalidad.¹⁹⁵

Desde el enfoque de riesgos psicosociales, propio de la psicología organizacional y de la salud ocupacional, la violencia es uno de los fenómenos que pueden presentarse en los entornos laborales y afectar el bienestar y la productividad. Las soluciones se dirigen tanto a las personas como a las normas, prácticas y clima organizacional que facilitan la violencia (intervenciones psicosociales). Este enfoque está detrás de instrumentos como la NOM-035 mexicana y la Resolución 2646 de 2008 colombiana.¹⁹⁶

Desde el enfoque de género, la violencia laboral puede ser una manifestación de la violencia basada en el género: los entornos de trabajo reproducen las lógicas del sistema patriarcal, como la concentración de los puestos de decisión en los hombres, posiciones subordinadas y peor pagadas para las mujeres o normalización del acoso, especialmente por parte de los hombres. En ese

¹⁹⁵ Las distinciones entre violencia laboral, acoso laboral o mobbing, acoso sexual y riesgos psicosociales pueden verse en Érika Ramírez y Jorge Elizondo, “Conceptualización Médico Legal del Acoso Laboral”, volumen 32, 2015; Juana Moreno y Sergio Díaz, [“La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral”](#), Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos, 2023; y Noemí Trancón, [“Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género”](#), Lan Harremanak, 2020.

¹⁹⁶ Véanse Trancón, op. cit., 2020; Isabel Villa y Javier Ruiz, “Acoso laboral y enfoque de género: análisis de su influencia en la seguridad y salud en el trabajo en Colombia”, 2018; y Miguel Juárez, “El acoso laboral en el Sector Público y su regulación en el espacio europeo”, Revista Jurídica de Castilla y León, 2019.

sentido, la violencia en los centros de trabajo no es un conjunto de incidentes aislados, sino la expresión de regímenes laborales con desequilibrios de poder y prácticas sexistas.¹⁹⁷

Desde la perspectiva interseccional, el ámbito laboral no está atravesado sólo por el sistema patriarcal sino también por otros sistemas de opresión basados en el origen étnico, la nacionalidad, la edad, la discapacidad, la orientación sexual o la identidad de género, entre otros factores. En ese sentido, la violencia se presenta de forma diferenciada según las identidades múltiples de las personas, y esas opresiones no operan como una suma simple, sino como un entrelazamiento de efectos varios.¹⁹⁸

La literatura y los marcos normativos distinguen, además, entre violencia laboral (acto puntual y grave), acoso laboral o mobbing (proceso sistemático y reiterado de hostigamiento), acoso sexual (definido por su naturaleza sexual, donde un solo acto grave puede bastar) y riesgos psicosociales (categoría paraguas de la que los anteriores son manifestaciones particularmente lesivas). En el siguiente apartado se describe cómo se identificó esta variación conceptual en las normas y políticas de los cuatro países.

Finalmente, la discusión conceptual sobre trabajo formal e informal se retoma en los capítulos II y V, porque la informalidad, que las definiciones usuales caracterizan por la ausencia de contrato escrito, prestaciones, seguridad social o

¹⁹⁷ Véanse Cecilia Barrios, Sofía Francisco y Marcela Hereñú, [“Workplace Violence in the Health Sector: Focus on the Argentinean context”](#), Community and Interculturality in Dialogue, 2022; Ximena Berr, Antonella Cardarelli, Elisa Moreno y Javiera Cifuentes, [“Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado”](#), volumen 19, 2017; y Mona Lena Krook y Juliana Restrepo Sanín, “Género y violencia política en América Latina: Conceptos, debates y soluciones”, Política y Gobierno, volumen 23, 2016.

¹⁹⁸ Kimberlé Crenshaw, [“Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”](#), University of Chicago Legal Forum, volumen 1989, número 1, 1989, pp. 139–167. Para el ámbito laboral latinoamericano, véanse Carla Andrade, “Female Latin American migrant workers and violences: towards an intersectional perspective?”, Ciência & Saúde Coletiva, volumen 28, número 11, 2023; y Ana Borrero y Alejandra Cardona, [“El derrumbe de la meritocracia: Feminismo en América Latina desde un punto de vista interseccional”](#), Trans-pasando Fronteras, 2025.

registro ante las autoridades laborales, es uno de los límites estructurales más importantes para el alcance de todas las medidas analizadas.¹⁹⁹

Variaciones conceptuales por país

Uno de los hallazgos iniciales de la investigación es que los cuatro países operan con marcos conceptuales implícitos o explícitos distintos. Colombia redactó su norma principal alrededor del acoso laboral: la Ley 1010 de 2006 lo define y clasifica en modalidades (maltrato, persecución, discriminación, entorpecimiento, inequidad y desprotección laborales).²⁰⁰ Costa Rica reguló el hostigamiento sexual: la Ley 7476 de 1995 se acota a las conductas de naturaleza sexual en el empleo y la docencia, entendidas como discriminación por razón de sexo.²⁰¹ México incluyó la violencia laboral bajo el paraguas del riesgo psicosocial en la NOM-035-STPS-2018, donde la trata como una condición del entorno organizacional que debe identificarse, analizarse y prevenirse —y excluye expresamente el acoso sexual de su definición de acoso psicológico—,²⁰² aunque ha ampliado su alcance conceptual hasta tener una definición más extensa en la legislación general contra la violencia hacia las mujeres.²⁰³ Argentina, finalmente, construyó su institucionalidad alrededor del concepto amplio de violencia laboral, empleado por la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL) desde 2007 y por la legislación y los protocolos del sector público.²⁰⁴

¹⁹⁹ Sobre las definiciones de informalidad y su relevancia para este objeto de estudio, véanse Fernanda Fleischer, “[‘I have nothing to complain about’: The limits of law in mitigating everyday violence in domestic workers’ lives](#)”, *Anthropology of Work Review*, 2024; e Ivonne Acevedo, Francesca Castellani, Giulia Lotti y Miguel Székely, “[Informality in the time of COVID-19 in Latin America: Implications and policy options](#)”, *PLoS ONE*, volumen 16, 2021.

²⁰⁰ Congreso de la República de Colombia, [Ley 1010 de 2006](#), Diario Oficial 46.160, 23 de enero de 2006, artículos 2 y 7.

²⁰¹ Asamblea Legislativa de Costa Rica, [Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia](#), Ley 7476, 1995, artículos 2 y 3.

²⁰² Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018](#), Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención, Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018, numeral 4.1.

²⁰³ La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia es la norma de mayor jerarquía, [después de la Constitución y los tratados internacionales](#), que regula las políticas y normas de la Federación y los 32 estados del país. Se encuentra.

²⁰⁴ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, [Resolución 5/2007](#), 9 de enero de 2007.

Esta diversidad conceptual convive también al interior de cada país. En México, junto al enfoque ya mencionado de riesgo psicosocial de la NOM-035, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) define la violencia laboral desde el enfoque de género, y los protocolos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y de la Secretaría de Gobernación (Segob) parten de los conceptos de violencia laboral y de hostigamiento y acoso sexual.²⁰⁵ En Colombia, la Ley 1010 habla de acoso laboral, la Resolución 2646 de 2008 gira en torno a los factores de riesgo psicosocial, y la Ley 2365 de 2024 regula específicamente el acoso sexual laboral.²⁰⁶ El resultado es que, en un mismo ordenamiento jurídico nacional, una misma conducta puede caer bajo definiciones, procedimientos e instituciones distintas.

Esta heterogeneidad tiene tres implicaciones para la investigación. La primera es que afecta el diseño de las intervenciones. Por ejemplo, una norma que parte del acoso laboral como conducta entre personas tenderá a soluciones procedimentales que resuelvan el caso específico entre ellas (quejas, comités, sanciones); por el contrario, una que parte del enfoque de riesgos psicosociales favorecerá soluciones que afecten a la organización y no sólo a los individuos (diagnósticos de riesgo psicosocial, medidas de prevención del entorno).

La segunda implicación es que afecta la comparabilidad, porque los datos de cada país miden fenómenos definidos de manera distinta. Además, no se identificó ningún ejercicio oficial de armonización conceptual entre los marcos nacionales y el C190, con la excepción parcial de los informes de evaluación jurídica de la OIT para Argentina (2021) y México (2023). Tampoco se identificó literatura que analice sistemáticamente las consecuencias prácticas de la coexistencia de marcos conceptuales distintos dentro de un mismo país.

²⁰⁵ Cámara de Diputados, [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#), artículos 10 y 11; Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [Modelo de protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo](#), marzo de 2020; Secretaría de Gobernación, [Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual](#), Diario Oficial de la Federación, 3 de enero de 2020.

²⁰⁶ Ministerio de la Protección Social, [Resolución 2646 de 2008](#); Congreso de la República de Colombia, [Ley 2365 de 2024](#), Diario Oficial 52.793, 20 de junio de 2024.

Finalmente, la tercera implicación de las variaciones conceptuales, muy relacionada con la segunda, es que afecta la medición de resultados, porque si las definiciones son distintas, la forma de medir sus resultados también lo será. Eso impide que se puedan comparar sin tomar ciertas precauciones y aclaraciones.

Ahora bien, frente a esa fragmentación, el hallazgo complementario es que el Convenio 190 de la OIT funciona, en la práctica, como el marco integrador más amplio y el único compartido por los cuatro países. El C190 define la “violencia y acoso” en el mundo del trabajo como un continuo —“un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico”— que incluye expresamente la violencia y el acoso por razón de género, amplía el ámbito protegido al “mundo del trabajo” (más allá del lugar físico de trabajo: trayectos, comunicaciones, eventos, alojamientos) y cubre a personas trabajadoras formales e informales, en formación, despedidas, voluntarias y postulantes.²⁰⁷ Argentina ratificó el Convenio en 2021, México en 2022 y Costa Rica en 2025; Colombia incorporó su contenido íntegro al ordenamiento interno mediante la Ley 2528 de 2025, aunque al momento de corte de esta investigación no había depositado aún el instrumento de ratificación ante la OIT.²⁰⁸

Los enfoques metodológicos

La investigación siguió un enfoque exploratorio, cualitativo y comparado, basado en tres principales marcos: revisión panorámica de literatura (scoping review), análisis de políticas públicas (con énfasis en el uso del árbol de

²⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo, [Convenio sobre la violencia y el acoso](#), 2019 (núm. 190), Ginebra, OIT, 2019, artículos 1 a 3.

²⁰⁸ Las fechas exactas y las fuentes de cada ratificación se detallan en el capítulo I.

problemas/objetivos como herramienta analítica de organización de información), y perspectiva interseccional. Se propone esta combinación por cuatro razones principales.

La primera es que, como mencionan Munn et al.,²⁰⁹ la revisión de literatura es ideal para estudios en los que no se puede delimitar de manera estricta las preguntas de investigación, como en este caso, donde los conceptos centrales de las preguntas e hipótesis son controvertidos y su alcance es amplio —varios tipos de conductas, causas, efectos e intervenciones posibles, contextos institucionales, políticos y sociales distintos, por mencionar algunos ejemplos. Además, en esta investigación no se busca demostrar causalidad de forma definitiva, sino explorar correlaciones, mapear qué tipo de literatura existe, cómo se define el problema, qué supuestos causales informan las intervenciones, qué evidencia se ha producido sobre resultados y cuáles son los vacíos de información.

La segunda razón es que el objeto de estudio son las políticas públicas. En ese sentido, conviene utilizar marcos analíticos y herramientas propias de esa disciplina. La tercera razón es que el objeto de estudio incluye, implícitamente, una gran variedad de situaciones, lo cual implica retos de categorización para la recolección, sistematización y análisis de información, que pueden ser atendidos por medio de herramientas del análisis de políticas públicas.

Finalmente, la cuarta razón es que existe evidencia de que la pertenencia a más de una población históricamente excluida modifica la forma en que un problema afecta a una persona o población, así como sus causas y efectos. En ese sentido, se considera necesario incluir un enfoque interseccional transversal al proceso de investigación, que permita identificar esas condiciones y efectos diferenciados.

²⁰⁹ Zachary Munn, Micah D. J. Peters, Cindy Stern, Catalin Tufanaru, Alexa McArthur y Edoardo Aromataris, “[Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach](#)”, BMC Medical Research Methodology, volumen 18, número 143, 2018.

A estos tres enfoques se sumaron los enfoques complementarios de gestión del conocimiento y sistematización de experiencias²¹⁰ para fundamentar la selección de medidas promisorias del capítulo V. Ambos son útiles porque enfatizan la necesidad de identificar y sistematizar las mejores prácticas, para aprender de ellas y modificar los proyectos de forma que aumente su probabilidad de lograr resultados.

A continuación, se describirá con mayor detalle cada enfoque y la forma en la que se integró durante los procesos de recolección, sistematización, información y análisis de información. Se iniciará con el análisis de políticas públicas y la perspectiva interseccional, porque sus implicaciones se integrarán en los pasos de investigación propuestos en la revisión panorámica de literatura.

Análisis de políticas públicas

De acuerdo con este enfoque, toda política se desarrolla en un ciclo de varias etapas: diseño, presupuestación, implementación, monitoreo y evaluación, entre otros —existen varios modelos, pero todos comparten la misma lógica circular. Para esta investigación, se retomaron elementos de las discusiones sobre diseño; específicamente, las primeras etapas del análisis de problemas públicos.

Desde inicios de los dosmiles, en América Latina se ha impulsado que las políticas se diseñen para resolver problemas públicos, entendidos como condiciones de la realidad que se consideran socialmente deseables de modificar.²¹¹ La creación de las políticas puede verse entonces como una respuesta a una situación problemática, como una oportunidad por aprovechar o un riesgo futuro que mitigar.²¹²

²¹⁰ Por gestión del conocimiento se entiende el conjunto de procesos institucionales para capturar, sistematizar y usar el conocimiento derivado de la práctica (documentación de experiencias, lecciones aprendidas, comunidades de práctica); por sistematización de experiencias, la reconstrucción e interpretación crítica de una experiencia de intervención para extraer aprendizajes transferibles, un enfoque con amplia tradición en la educación popular y la cooperación latinoamericanas. Véase, por ejemplo, Oscar Jara, *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*, Bogotá, CINDE, 2018.

²¹¹ Véase Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *El enfoque de la Agenda 2030 en planes y programas públicos en México. Una propuesta metodológica centrada en la Gestión por Resultados para el Desarrollo*, PNUD México, Ciudad de México, febrero de 2019.

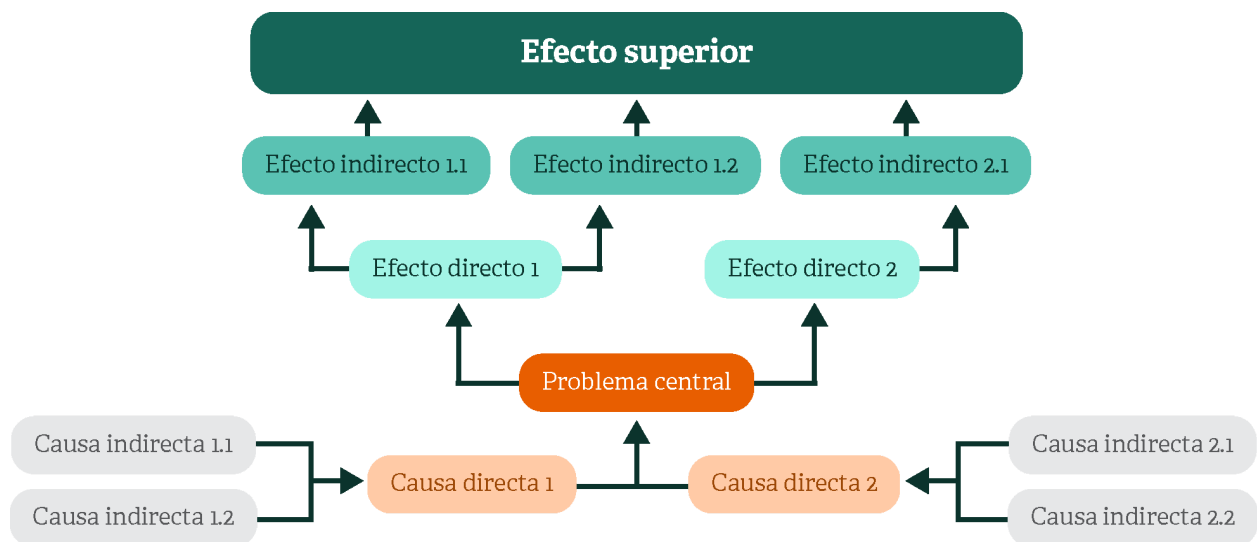
²¹² Véase Edgar Ortégón, Juan Francisco Pacheco y Adriana Prieto, *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*, CEPAL, Santiago de Chile, 2005.

Árboles de problemas y objetivos

Una herramienta usada ampliamente para definir adecuadamente los problemas públicos y las políticas para atenderlos es el árbol de problemas y objetivos: una representación gráfica de las relaciones causales entre distintos fenómenos, especialmente, entre un problema focal —el tronco—, sus causas —las raíces— y efectos de diversos tipos —las ramas.

En esta investigación, se utilizó esta herramienta porque ayuda a organizar la variedad de información relacionada con las preguntas de investigación, hipótesis y tipos de fuentes en un conjunto limitado de categorías relacionadas con el diseño y evaluación de políticas públicas.

Figura 1. Árbol de problemas²¹³



Como se observa en la figura 1, el árbol se representa mediante una serie de cajas con los nombres del problema, las causas y los efectos, relacionadas de abajo hacia arriba con flechas que indican causalidad (desde las causas más lejanas al problema hasta los efectos más distantes), y ordenadas en relación a su “cercanía causal” al problema focal.

²¹³ Véase Gobierno de México, [Árbol de problemas y objetivos](#), s. f. (consultado el 11 de febrero de 2026).

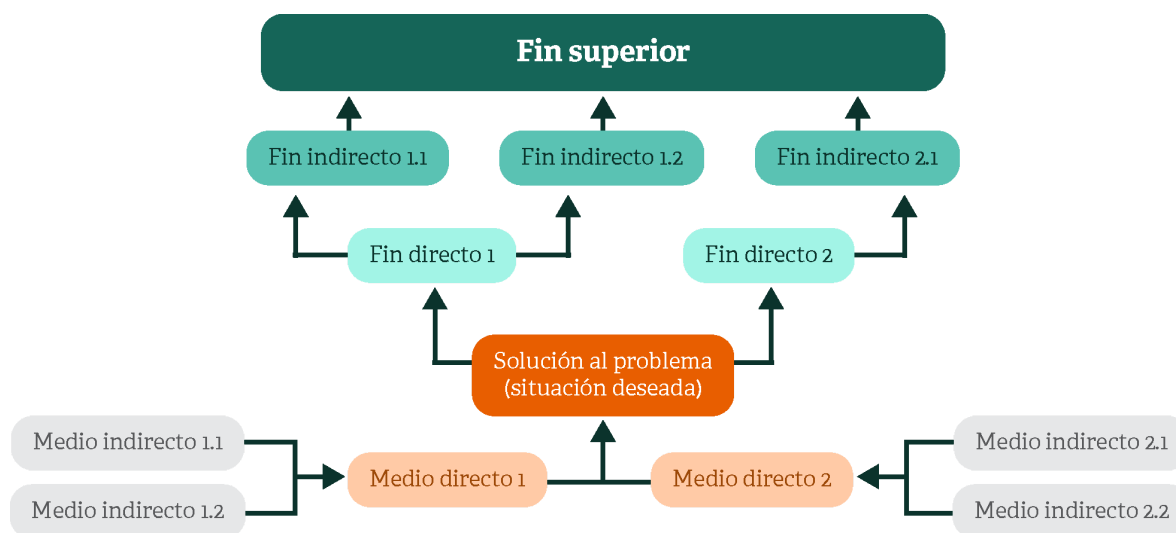
Esta herramienta es parte de la Metodología de Marco Lógico (MML), desarrollada a petición de la extinta Agencia de Cooperación para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de América (USAID), para facilitar el diseño, monitoreo y evaluación de programas,²¹⁴ y parte del supuesto de que las políticas y proyectos deben contribuir a la solución de problemas, mediante la atención a sus causas y mitigación de sus efectos. Es por eso que el contenido del árbol debe basarse en una revisión rigurosa de la evidencia disponible que informe cuál es el problema, sus causas y efectos.²¹⁵

Cuando el diseño del árbol de problemas está completo, el siguiente paso consiste en diseñar un árbol de objetivos, en el que cada elemento debe rephrasearse como un objetivo de política pública, ya sea en términos de resultados —cambios en una situación problemática— o de productos —producción de bienes o servicios. Este árbol también se conoce como de medios y fines, porque las políticas dirigidas a atender las causas del problema se vuelven medios para lograr ciertos cambios en el problema o en sus efectos (fines).

²¹⁴ La Metodología de Marco Lógico, de la que el árbol de problemas forma parte, se popularizó en América Latina gracias al impulso de la CEPAL y otros organismos internacionales, quienes incidieron en los gobiernos para que adoptaran dicha metodología en sus sistemas de monitoreo y evaluación nacionales y subnacionales. En México, por ejemplo, se adoptó ampliamente en el gobierno federal (Coneval y Secretaría de Hacienda y Crédito Público) y los 32 gobiernos estatales, llegando incluso a establecerse mediante instrumentos legales (ver, por ejemplo, los lineamientos para el diseño de programas sociales). Algo similar ocurrió en Colombia, Argentina, y Costa Rica. Véase Cecilia María Pasquetti y Claudia Salas (eds.), [Los sistemas de monitoreo y evaluación: Hacia la mejora continua de la planificación estratégica y la gestión pública. Memorias de la IX Conferencia Internacional de la Red Latinoamericana y del Caribe de Monitoreo y Evaluación y del I Seminario Internacional de Seguimiento y Evaluación](#), Banco Interamericano de Desarrollo, 2016.

²¹⁵ Véase Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), [Guía para el diseño, monitoreo y evaluabilidad de programas sociales con enfoque de la Agenda 2030 en el Estado de Yucatán](#), PNUD México, Ciudad de México, 2021.

Figura 2. Árbol de objetivos/medios y fines²¹⁶



En esta investigación, se realizó un árbol de problemas para representar, de manera gráfica, cuáles son las principales causas y efectos de la violencia laboral, incluyendo la violencia de género contra mujeres, identificados en las fuentes. Se decidió no realizar un árbol de objetivos porque las normas y políticas no tienen la información necesaria para desarrollarlo.

El árbol de problemas sirvió como guía analítica para buscar, recolectar, sistematizar y analizar la información de los cuatro países de estudio, pero no representa las causas que las normas y políticas identifican como los problemas que buscan resolver, sino las que otras fuentes consideran como relevantes para explicar la violencia laboral. En ese sentido, no se hará un análisis de la pertinencia de las relaciones causales identificadas en el árbol, sino una propuesta que ayuda a enmarcar los posibles campos de intervención de las iniciativas identificadas.

²¹⁶ Gobierno de México, op.cit.

Enfoque interseccional

Kimberlé Crenshaw²¹⁷ propuso esta aproximación para enfatizar las interconexiones entre el género y la “raza”²¹⁸ cuando se habla de violencia hacia las mujeres y niñas. Esas relaciones no son simples acumulaciones, sino interrelaciones complejas que pueden implicar un aumento en las situaciones de riesgo y vulnerabilidad de las mujeres en ciertos contextos.²¹⁹

Esta aproximación ha sido retomada por diversos actores estatales y no estatales, con el fin de hacer recomendaciones prácticas para su incorporación en los análisis y diseño de políticas. En esta investigación se propone seguir tres pasos en todo el análisis, con base en las consideraciones hechas por ONU Mujeres, específicamente, de la dimensión de diseño interseccional del “Marco conceptual de los enfoques interseccionales en la prevención de la violencia hacia las mujeres y niñas”.²²⁰

- En primer lugar, identificar las vulnerabilidades que existen en los ámbitos y contextos nacionales de interés y las relaciones de poder que las sustentan.

²¹⁷ Véase Kimberlé Crenshaw, “[Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics](#)”, University of Chicago Legal Forum, volumen 1989, número 1, 1989, pp. 139–167.

²¹⁸ El término “raza” surgió en los años 1600, para distinguir entre las personas blancas europeas y las afrodescendientes esclavizadas. Desde entonces, se usa para clasificar a los grupos humanos a partir de ciertas características físicas, especialmente el tono de piel, que se consideran supuesta evidencia de diferencias biológicas profundas. Esta clasificación se ha usado históricamente para justificar la esclavitud y exclusión de las poblaciones que son consideradas como biológicamente inferiores por tener cierto tono de piel y otras características físicas, como las personas afrodescendientes e indígenas nativoamericanas, permeando, en algunas sociedades como la estadounidense, las relaciones sociales y las propias instituciones. Como alternativa de clasificación, se ha propuesto el uso del término “grupo étnico”, porque hace referencia a diferencias culturales y geográficas, en lugar de biológicas. Véase Paula Braveman y Teresa Parker Domínguez, “[Abandon 'Race,' Focus on Racism](#)”, Frontiers in Public Health, volumen 9, 2021; y Agustín Fuentes, Rebecca Rogers Ackermann, Sheela Athreya, Deborah Bolnick, Tina Lasisi, Sang-Hee Lee, Shay-Akil McLean y Robin Nelson, “[AAPA Statement on Race and Racism](#)”, American Journal of Physical Anthropology, volumen 169, número 3, 2019.

²¹⁹ Véase Selina Palm y Elisabet Le Roux, [Learning from Practice: Exploring Intersectional Approaches to Preventing Violence Against Women and Girls](#), United Nations Trust Fund to End Violence against Women (UN Women), Nueva York, 2021.

²²⁰ Véase Íbidem y United Nations Trust Fund to End Violence against Women – ONU Mujeres, [Aplicar enfoques interseccionales para abordar la violencia contra las mujeres y niñas \(VCMN\): Clarificar su enfoque interseccional en su propuesta](#), presentación en PowerPoint, noviembre de 2022.

- En segundo lugar, identificar las intersecciones concretas de esas vulnerabilidades que agravan o modifican la dimensión del problema, sus causas y efectos.
- En tercer lugar, identificar si las políticas públicas toman en cuenta esas intersecciones clave y, si es el caso, cómo lo hacen.

Revisión panorámica de la literatura

La revisión panorámica de la literatura es un proceso sistemático de búsqueda y análisis de información que pretende delimitar el volumen, naturaleza, características y alcance de las investigaciones y evidencia disponible sobre un tema.²²¹ A diferencia de la revisión de literatura introductoria a un estudio, esta revisión es en sí misma un trabajo de investigación que ofrece puntos de partida sólidos a la comunidad interesada en el tema.²²²

Este tipo de revisión sigue seis pasos generales, mismos que no deben entenderse como partes estrictas de un proceso lineal, sino como etapas que pueden iterarse conforme la búsqueda de información lo exija:²²³

1. Formulación de las preguntas de investigación y objetivos: el enfoque propone que sean las guías de la recolección de información.
2. Búsqueda de la literatura existente: en esta etapa se usaron buscadores de fuentes en internet, como Google Scholar, Scope, Dialnet, Redalyc o SciELO, y metabuscadores de universidades, como el “Descubridor de Información” de la Universidad Nacional Autónoma de México, para localizar fuentes que podrían ayudar a responder las preguntas de investigación a partir de ciertas palabras clave.

²²¹ Véase Munn et al., op.cit.

²²² Véase Guy Paré y Spyros Kitsiou, “[Methods for Literature Reviews](#)”, en Handbook of eHealth Evaluation: An Evidence-based Approach, editado por Francis Lau y Clement Kuziemy, University of Victoria, 27 de febrero de 2017, sección disponible en NCBI Bookshelf.

²²³ Ibidem.

3. Selección de la literatura pertinente para la investigación: en esta etapa se revisaron las secciones que sintetizan las fuentes identificadas —abstracts, resúmenes ejecutivos, reseñas, introducciones—, con base en los siguientes criterios de inclusión y exclusión:
- Tipo de autor: gobiernos nacionales y subnacionales (especialmente Argentina, Colombia, Costa Rica y México); organizaciones de la sociedad civil locales, regionales, nacionales e internacionales; organismos de cooperación regional o internacional; medios de comunicación nacionales e internacionales, personas investigadoras de universidades, think tanks y otros centros de investigación.
 - Tipo de fuente: normas (leyes nacionales, generales, especiales, reglamentos) propuestas (aprobadas y publicadas); documentos oficiales, investigaciones cuantitativas y cualitativas (libros, artículos en revistas especializadas), reportes de evaluación, comunicados, videos y notas periodísticas de investigación. A partir de esas fuentes, se identificó el tipo de información disponible sobre la definición del problema, causas, efectos, y las normas y políticas públicas desarrolladas para atenderlos. De manera complementaria, se buscó identificar coincidencias y diferencias entre cada una de estas dimensiones en los cuatro países de estudio.
 - Idioma: se utilizaron fuentes escritas en inglés y español.
 - Sitios de publicación: revistas especializadas, editoriales públicas y privadas, sitios de internet y redes sociales oficiales de los autores considerados en estos criterios de inclusión, plataformas de streaming (Youtube, RTVC Noticias —Colombia—, Canal Once —México—, entre otros).

- Años de publicación: 2016 a 2026. En el caso de este último año, se decidió incluirlo por los resultados de las elecciones presidenciales y legislativas nacionales en Costa Rica y Colombia, los cuales podían implicar cambios significativos al marco legal y de políticas públicas de ambos países, dadas las declaraciones públicas de las candidaturas presidenciales y plataformas programáticas de sus partidos aliados.
- Criterios de exclusión:
 - Medidas no estatales (protocolos internos empresariales, cámaras empresariales)
 - Medidas que no estaban orientadas expresamente a atender la violencia laboral (aunque pudieran tener efectos secundarios).
 - Violencias derivadas de interacción con usuarios, clientela, pacientes, estudiantes.
 - Documentos que no se relacionaran con el problema focal, sus causas y efectos, políticas diseñadas para atenderlos, o evaluaciones de dichas políticas.

4. Evaluación de la calidad de las fuentes: esta investigación no estuvo centrada en valorar la calidad de cada fuente, por lo que esta etapa de la revisión de literatura se limitó a identificar:

- Si las propuestas de política y normas incluían teorías causales y contenidos programáticos o se limitaban a recomendar de forma amplia su elaboración. Este criterio se usó para identificar el grado de detalle de las propuestas de política emitidas por los actores considerados en el estudio y por sus implicaciones para el monitoreo y evaluación de su implementación y resultados.
- Si las evaluaciones de impacto, resultados y estudios experimentales contaban con una metodología explícita, transparente y aceptada por la

comunidad científica o de evaluación. El criterio se incluyó porque este tipo de estudios permite identificar si hay algún vínculo causal entre las normas y políticas y los cambios en el problema que buscan resolver.

5. Extracción de la información: las fuentes seleccionadas se revisaron con detalle a partir de criterios relacionados con las discusiones de los enfoques seleccionados, como la definición del problema, identificación de causas, efectos, intervenciones, evidencia del impacto de las intervenciones, efectos del problema e intervenciones, diferencias por género y otras categorías protegidas contra la discriminación, entre otras.
6. Análisis y síntesis de la información: durante esta etapa, la información se sistematizó y organizó para responder adecuadamente a las preguntas de investigación. Algunos ejemplos de categorías que se usaron para agrupar la información de causas, efectos e intervenciones son los siguientes:
 - “Distancia causal” respecto al problema (directa e indirecta; estructural, organizacional, normativa, etc.)
 - Momento de ocurrencia en el ámbito laboral (ingreso, permanencia, ascenso, salida)
 - Tipo de violencia (física, psicológica, sexual, emocional)
 - “Dirección” de la violencia (vertical, horizontal)
 - Causas y efectos compartidos o específicos entre países
 - Tipo de estudio (cualitativo, cuantitativo, evaluación de impacto, etc.)
 - Tipo de política (plan nacional; programa regional, sectorial, especial, institucional, etc.)
 - Tipo de norma (constitucional, general, nacional, federal, reglamentaria de ordenamientos nacionales o federales)
 - Interseccionalidades clave en causas, efectos, normas y políticas

Anexo 2. Definiciones consideradas de “violencia de género contra las mujeres” y otros términos conexos

La tabla a continuación sistematiza las propuestas valoradas por Intersecta para construir la definición conceptual que guio el proyecto.

No.	Término	Definición	Fuente
1	Violencia contra la mujer	Es un acto de violencia de género ejercido en distintos ámbitos de la vida de las mujeres, la cual se manifiesta en cuatro grandes tipos de violencia: Violencia psicológica: conductas que dañan la autoestima, como humillaciones, amenazas, prohibiciones, control, aislamiento o intimidación. Violencia física: acciones que atentan contra la integridad corporal, como empujones, golpes, patadas, jalones o uso de objetos para agredir. Violencia sexual: actos que vulneran la libertad y seguridad sexual, como tocamientos, acoso, hostigamiento, intento de violación o violación. Violencia económica o patrimonial: acciones que buscan controlar o limitar los recursos de la mujer, por ejemplo, quitarle su dinero, impedirle trabajar, o despojarla de bienes.	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021: ENDIREH: marco conceptual , INEGI, 2022.
2	Violencia basada en el sexo/ violencia de género contra las mujeres	La violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad.	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 19 , 1992.
3	Violencia contra la mujer	Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.	Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración de la eliminación de la violencia contra la mujer , 1993, Artículo 1.
4	Violencia de género	La violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros, en una sociedad específica	Shelah Bloom, Violence Against Women and Girls: A Compendium of Monitoring and Evaluation Indicators , (Chappell Hill, Carolina del Norte), MEASURE Evaluation, 2008
5	Violencia de género	La violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia	Gobierno de España, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género , Boletín Oficial del Estado, núm. 313, 29 de diciembre de 2004.
6	Violencia de género	La violencia motivada por, o dirigida a, imponer el cumplimiento de las expectativas, el respeto por las características (actitudes, roles, etc.), del género de pertenencia: la violencia contra aquellos que no se ajustan al género que pertenece a su sexo.	Francesca Poggi, "Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el Derecho" , DOXA: Cuadernos de Filosofía del Derecho, número 42, 2019.

No.	Término	Definición	Fuente
7	Violencia por razón de género	Violencia que se encuentra motivada por el género, es decir, se ejerce contra mujeres por ser mujeres, contra hombres por ser hombres y contra personas de la diversidad sexual por ser personas de la diversidad sexual	Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género , (Ciudad de México), Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.
8	Violencia basada en el género	Actos de maltrato que se dirigen hacia un individuo o comunidad por su género	Michaela Rogers & Parveen Ali, " Understanding Gender-Based Violence ", Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide, Parveen Ali & Michaela Rogers (eds.), (Suiza), Springer, 2023.
9	Violencia basada en el género	Violencia que se dirige en contra de una persona por el género de dicha persona, o violencia que afecta desproporcionadamente a personas de un género en particular.	Comisión Europea, " What is gender-based violence? ", European Commission, s. f.
10	Violencia y acoso por razón de género	La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.	Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190 , 1990, Artículo 1, párrafo 1, incisos a) y b).
11	Violencia contra la mujer	Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.	Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará" , 1994, Artículo 1.
12	Violencia de género	Una forma de discriminación que va en menoscabo de la aptitud para disfrutar de los derechos y libertades y, en particular, de los derechos económicos, sociales y culturales en pie de igualdad.	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, Observación General N° 16 , 2005, párr. 27.
13	Violencia contra las mujeres y las niñas	Forma grave de violencia de género que ocurre a causa de unas normas sociales y culturales relacionadas con el sexo y tiene o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.	Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, sus causas y consecuencias, Informe sobre Violencia sexual contra las mujeres y las niñas: nuevas fronteras y cuestiones emergentes , 2025, párr. 7.

No.	Término	Definición	Fuente
14	Violencia basada en género	Violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada. Es una forma de discriminación en contra de la mujer.	Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia Véliz Franco y otros vs. Guatemala , 2014, párr. 207. Véanse también las sentencias Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México , 2018, así como Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador , 2020.
15	Violencia basada en el género	Abarca actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad.	Corte Interamericana de Derechos Humanos, Sentencia Manuela y otros vs. El Salvador , 2021, párr. 258.
16	Violencia y/o violencias contra las mujeres	Cualquier acción u omisión o el conjunto de estas, basadas en su género, que les cause o pretenda causarles daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.	Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias , Artículo 5, fracción IV.
17	Violencia contra la mujer	Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada.	ONU Mujeres, Declaración y Plataforma de Acción de Beijing , 1995, párr. 113.
18	Violencia de género	Es un problema social que sucede cuando se ejerce violencia simbólica, institucional, económica, sexual o física en contra de una persona (o un grupo de personas) con motivo de su orientación sexual, identidad sexual, sexo o género, con la intención de controlar sus comportamientos, su sexualidad o sus cuerpos. Es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales que sitúan a los varones en lo alto de la jerarquía social.	Claudia De la Garza & Eréndira Derbez, No son micro. Machismos cotidianos, (Ciudad de México), Penguin Random House Grupo Editorial, 2020.
19	Violencia contra la mujer	La violencia contra las mujeres ha sido identificada un problema social endémico, derivado de una organización social estructurada sobre la base de la desigualdad de género y otras de formas de desigualdad estructural. También es una manifestación extrema de la discriminación y una herramienta mortal para mantener la subordinación de las mujeres. Este tipo de violencia involucra una combinación de violencia cotidiana, interpersonal, como la violencia doméstica o familiar, y delitos de género sistémicos promovidos por grupos organizados o por Estados autoritarios y represivos.	Montserrat Sagot, “Gendered Necropolitics: Inequalities and Femicides in Central America” , Pablo Vommaro & Pablo Baisotti (Eds.), Persistence and Emergencies of Inequalities in Latin America: A Multidimensional Approach, (Suiza), Springer, 2022.
20	Violencia de género	Es la acción sistemática que menosprecia y devalúa la dignidad, autoestima y respeto de las mujeres de todas las edades, clases sociales y ubicaciones geográficas. También incluye a personas que no se identifican con una categoría de género específica.	Cristina Shamira Farah García, “¿Qué es la violencia de género?” , Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social, volumen 24, número 1, 2023.
21	Violencia de género	Constituye una violación del derecho a la identidad, puesto que refuerza y reproduce la subordinación de la mujer al varón, así como la distorsión del ser humano; del derecho al afecto, debido a que la violencia es la antítesis de toda manifestación de esa índole; del derecho a la paz y a relaciones personales enriquecedoras, ya	Rico, Nieves, “Violencia de género: un problema de derechos humanos” , Serie

No.	Término	Definición	Fuente
		que es una forma negativa de resolución de conflictos; del derecho a la protección, debido a que crea una situación de desamparo, que no proviene sólo del esposo y la familia sino también del Estado, que niega protección a las mujeres, y de la sociedad que invisibiliza el problema; del derecho al desarrollo personal, puesto que las víctimas sufren una parálisis psicológica que les impide desarrollar su potencial creativo; del derecho a la participación social y política, debido a que coarta la realización de actividades extradomésticas (con excepción de las mínimas relacionadas con los roles tradicionales), como la participación en organizaciones, grupos o reuniones; del derecho a la libertad de expresión, y del derecho a una salud física y mental óptima.	Mujer y Desarrollo, (Santiago de Chile), CEPAL, 1996.
22	Violencia de género	Se define como todo acto de violencia contra las mujeres que cause o pueda causar daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.	Badenes-Sastre, Marta, y Francisca Expósito, “Perception and Detection of Gender Violence, and Identification as Victims: A Bibliometric Study” , Anales de Psicología / Annals of Psychology, volumen 37, número 2, 2021.

Anexo 3. Definiciones consideradas de “violencia” y otros términos conexos

La tabla a continuación sistematiza las propuestas valoradas por Intersecta para construir la definición conceptual que guio el proyecto.

No.	Término	Definición	Fuente
1	Violencia	El uso deliberado del poder o de la fuerza física, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Quedan incluidas las diversas manifestaciones que tiene la violencia como la de género.	Cámara de Diputados, Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia , Artículo 4, fracción XI.
2	Violencia y acoso	La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.	Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190 , 1990, Artículo 1, párrafo 1, inciso a).
3	Violencia	Cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico (a la persona mayor) tanto en el ámbito público como en el privado. Comprende, entre otros, distintos tipos de abuso, incluso el financiero y patrimonial, y maltrato físico, sexual, psicológico, explotación laboral, la expulsión de su comunidad y toda forma de abandono o negligencia que tenga lugar dentro o fuera del ámbito familiar o unidad doméstica o que sea perpetrado o tolerado por el Estado o sus agentes dondequiera que ocurra.	Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores , Artículo 9.
4	Violencia	Toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual.	Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, Observación general N° 13 , 2011, párr. 4.
5	Violencia	El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.	Organización Mundial de la Salud, Informe mundial sobre la violencia y la salud , 2002.
6	Violencia	La violencia está presente cuando se influye sobre los seres humanos de manera tal que sus niveles de realización somática y mental son menores a sus realizaciones potenciales.	Johan Galtung, " Violence, Peace, and Peace Research ", Journal of Peace Research, volumen 6, número 3, 1969, págs. 167-191.
7	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	Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias , Artículo 6, fracción I.

No.	Término	Definición	Fuente
8	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	Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias , Artículo 6, fracción II.
9	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	Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias , Artículo 6, fracción III.
10	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	Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias , Artículo 6, fracción VI.
11	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	Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias , Artículo 6, fracción V.
12	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	Cámara de Diputados, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias , Artículo 6, fracción VI.
13	Violencia	Es una conducta intencional y dañina. Esa conducta puede ser activa o pasiva, es decir, hay violencia por acción, pero también violencia por inacción u omisión	José Sanmartín, “¿Qué es esa cosa llamada violencia?”, Suplemento del Boletín Diario de Campo, Coordinación Nacional de Antropología del Instituto Nacional De Antropología e Historia, noviembre - diciembre 2006.
14	Violencia	Toda violencia es, como medio, poder que funda o conserva el derecho.	Walter Benjamin, Para una crítica de la violencia , Edición Electrónica, Escuela de Filosofía Universidad ARCIS, s. f.
15	Violencia	La intervención física de un individuo o grupo, contra otro individuo o grupo (o también contra sí mismo).	Edisson Cuervo Montoya, “ Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación ”, Política y Cultura, número 46, otoño 2016.
16	Violencia	Es el acto efectivo de intervención, con intencionalidad voluntaria de causar daño, perjuicio o influencia en la conducta de otra persona o en otras personas, y a su vez en sus acciones	Edisson Cuervo Montoya, “ Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en

No.	Término	Definición	Fuente
		potenciales. Ese mismo acto de intervención puede ser ejercido sobre la condición material del otro o sobre su psique.	educación ", Política y Cultura, número 46, otoño 2016.
17	Violencia	Es la intervención directa de un individuo o grupo de éstos contra otro u otros, en razón voluntaria e intencionada del procurar daño o perjuicio, y con la finalidad de alcanzar, en los últimos, modificaciones de sus conductas o posturas individuales, sociales, políticas, económicas o culturales	Edisson Cuervo Montoya, " Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación ", Política y Cultura, número 46, otoño 2016.
18	Violencia	Acción deliberada que atenta contra la integridad tanto física como psicológica y moral de cualquier persona o grupo de personas. La violencia comporta múltiples dimensiones como la física, la institucional, simbólica, entre otras. Y esta no es siempre penalizada jurídicamente.	Franz Vanderschueren, Rosa María Olave, Juan Carlos Ruiz, Ezio Mosciatti, Cristian del Canto & Germán Díaz, Guía para la prevención en barrios: Hacia políticas de cohesión social y seguridad ciudadana , Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos y Universidad Alberto Hurtado de Chile, 2011.
19	Violencia	Un acto cuenta como violencia cuando, en un conflicto, alguien usa un método de lucha que hace que otra persona muera, sufra o resulte lesionada en contra de su voluntad, y el agente sabe (o cree) que eso ocurrirá	Vittorio Bufacchi, " Two Concepts of Violence ", Political Studies Review, volumen 3, número 2, 2005.
20	Violencia	Cualquier acción u omisión que cause daño, sufrimiento, o incluso la muerte, a una o varias personas. La violencia puede ser física (golpes, mordidas, rasguños, etc.), psicológica (insultos, humillaciones, rechazo), sexual (abuso o violación sexual), económica (control del dinero, despojo de los bienes), o cualquier combinación de éstas.	INEGI, Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014. Marco Conceptual , 2014.

Anexo 4. Definiciones consideradas de “género”

La tabla a continuación sistematiza las propuestas valoradas por Intersecta para construir la definición conceptual que guio el proyecto.

No.	Término	Definición	Fuente
1	Género	Se refiere a los dos sexos, masculino y femenino, en el contexto de la sociedad.	Organización de las Naciones Unidas, Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional .pdf), Artículo 7, numeral 3.
2	Género	Los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos.	Organización de las Naciones Unidas, Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo, 1999: Mundialización, género y trabajo, (Nueva York), Naciones Unidas, 1999, citado en Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal , 2004, nota 2.
3	Género	Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos contruidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer.	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 28 , párr. 5.
4	Género	Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos contruidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.	Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes , 2012, párr. 14. La misma definición se retoma en Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17, 2017 , párr. 32, inciso e)
5	Género	Interpretación cultural de la diferencia biológica. Conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su sexo.	Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género , 2020, p. 11.
6	Género	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, contruidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.	Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Igualdad de Género , 2022.
7	Género	Manera de referirse a las identidades, funciones y atributos contruidos socialmente alrededor de las	Conapred, Glosario sobre igualdad y no discriminación , 2023.

No.	Término	Definición	Fuente
		mujeres y los hombres, así como el significado social y cultural que se atribuye a sus diferencias biológicas.	
8	Género	La propiedad que tenemos de ser una mujer, ser un hombre, ser no binario o ser otro género.	Rach Cosker-Rowland, " Recent Work on Gender Identity and Gender ", Analysis, volumen 83, número 4, octubre 2023.
9	Género	Un constructo en evolución, encarnado y sociocultural que da forma a la manera en que los individuos se mueven e interactúan con el mundo.	Debra Kriger and Amélie Keyser-Verreault, " What is Gender? ", Gretchen Kerr, Gender-Based Violence in Children's Sport, (Londres), Routledge, 2022.
10	Género	El conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base.	Marta Lamas, " El género es cultura ", Carta Cultural Iberoamericana, s. f.
11	Género	Un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, así como una forma primaria de relaciones significantes de poder.	Joan Scott, " Gender: A Useful Category of Historical Analysis ", The American Historical Review, volumen 91, número 5, 1986.
12	Género	La construcción socio cultural e histórica que cada sociedad realiza sobre uno y otro sexo.	Rosario Allegue & Elina Carril, " El género en la construcción de la subjetividad: Un enfoque psicoanalítico ", Laura de Souza, Liliana Guerrero & Alicia Muñiz (comps.), Femenino –Masculino. Perspectivas Teóricas Clínicas, (Montevideo), Psicolibros y Facultad de Psicología de la Universidad de la República Uruguay, 2000.
13	Género	Los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.	Organización Mundial de la Salud, " Género y salud ", 23 de agosto de 2018.
14	Género	Actividades y rasgos psicosociales y con base en la cultura que se asocian con las mujeres y los hombres.	Joan Chrisler y Sarah Lamer, " Gender, definitions of ", Nancy Naples, The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies, 2016.
15	Género	Conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen "lo propio" de los hombres y "lo propio" de las mujeres en cada cultura y que se usa para comprender conductas individuales y procesos sociales, así como para diseñar políticas públicas.	Marta Lamas, "Género", Hortensia Moreno & Eva Alcántara (coords.), Conceptos clave en los estudios de género, volumen 1, (México), CIEG UNAM, 2019.
16	Género	Refiere a una clasificación de las personas a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad.	Instituto Nacional de las Mujeres, " Género ", Glosario para la igualdad, s. f.
17	Género	El género es la estilización repetida del cuerpo, un conjunto de actos repetidos dentro de un marco regulador sumamente rígido que se cristalizan con el tiempo para producir la apariencia de sustancia, de una especie natural de ser.	Judith Butler, El género en disputa, (España), Paidós, 2001.

No.	Término	Definición	Fuente
18	Género	Es una estructura social que organiza desigualdades. Opera a la vez en tres niveles: Individual (cómo construimos identidades); Interacciones (expectativas y estereotipos), e instituciones (reglas y prácticas que distribuyen recursos y poder).	Barbara Risman & Georgiann Davis, " From sex roles to gender structure ", Current Sociology, volumen 61, número 5-6, 2013.
19	Género	Construcción social que puede variar culturalmente y no necesariamente se corresponde con el sexo biológico.	Comisión Nacional de los Derechos Humanos, " Conceptos básicos sobre género ", s. f.
20	Género	Es el conjunto de atributos, representaciones y características socioculturales y políticas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres (masculinos) y mujeres (femeninos). Se trata de una construcción sociocultural que varía en la historia y determina lo que es ser hombre y mujer en la sociedad.	Instituto Nacional Electoral, " ¿Qué se entiende por género? ", Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, s. f.
21	Género	El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son contruidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.	ONU Mujeres, " Género ", Centro de Capacitación, Glosario de Igualdad de Género, s. f.
22	Género	Una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo, determina valorativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades subjetivas colectivas. También el género condiciona la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación de poder que entre ellos se establece.	Organización de los Estados Americanos, Aprobación e implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género , Resolución OEA/Ser.P AG/RES. 1732 (XXX-O/00), 2000.

Bibliografía

- Abeyta, S. y Welsh, B. C., [“Effects of Prevention Interventions on Violence in the Workplace: A Systematic Review and Meta-analysis”](#), *Aggression and Violent Behavior*, 64 (2022).
- Acevedo, I., Castellani, F., Lotti, G. y Székely, M., [“Informality in the time of COVID-19 in Latin America: Implications and policy options”](#), *PLoS ONE*, 16 (2021).
- Adarve-Sayin, C. M., Medina-Rojas, W. Y. y Caballero-Lozada, M. F., [“Reflexiones acerca de la Ley 1010 de 2006 en Colombia”](#), *Revista Libre Empresa*, 14(1) (2017), pp. 189-210.
- Ámbito Jurídico (Colombia), [“Gobierno revela encuesta sobre acoso sexual en sitios de trabajo”](#), 2014.
- Amengual, M., [“Pathways to Enforcement: Labor Inspectors Leveraging Linkages with Society in Argentina”](#), *ILR Review*, 67(1) (2014), pp. 3-33.
- Andrade, C., [“Female Latin American migrant workers and violences: towards an intersectional perspective?”](#), *Ciência & Saúde Coletiva*, 28(11) (2023), pp. 3281-3287.
- Ansoleaga, E., Gómez-Rubio, C. y Mauro, A., [“Violencia laboral en América Latina: una revisión de la evidencia científica”](#), *Vertex Revista Argentina de Psiquiatría*, XXVI (2015), pp. 444-452.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica, *Ley 10029* (reforma a los artículos 29 y 38 de la Ley 7476; ampliación del plazo de prescripción), 6 de octubre de 2021.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica, *Ley 10749* (aprobación del Convenio 190 de la OIT), 8 de septiembre de 2025.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica, [Ley 8805 \(reforma integral a la Ley 7476\)](#), 2010.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica, *Ley 9969, Ley para Garantizar la Publicidad de las Sanciones Firmes Impuestas por Conductas de Hostigamiento Sexual* (reforma a la Ley 7476), 13 de abril de 2021.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica, [Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia](#), Ley 7476, 1995.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica, [Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer](#), Ley 7142, 1990.

- Bastidas Aliaga, M., ["Gender inequality during the pandemic: Perspectives of women workers in Latin America and the Caribbean"](#), International Journal of Labour Research, 10(1-2) (2021).
- Berr, X., Cardarelli, A., Moreno, E. y Cifuentes, J., ["Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado"](#), 19 (2017), pp. 42-48.
- Biroli, F. y Caminotti, M., ["The Conservative Backlash against Gender in Latin America"](#), Politics & Gender, 16(1) (2020).
- Boris, E., "The making of ILO Convention 190 on violence and harassment", 2022.
- Briones Briones, E., "El mobbing en el derecho comparado", *Revista Tribuna Libre*, 15(1) (2024).
- Briones Briones, E., ["Necesidad de una regulación formal sobre el acoso laboral en Costa Rica"](#), Master Lex//punto jurídico, 2023.
- Brocca, M. y Messina, G. M., ["Desigualdades persistentes y avances de política pública en la lucha por la igualdad de género en la Argentina \(2019-2023\)"](#), Revista Cuestión Urbana, 8(15) (2024).
- Cámara de Diputados, [Código Penal Federal](#), artículo 259 Bis.
- Cámara de Diputados, [Decreto por el que se adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo](#), en materia de plataformas digitales, Diario Oficial de la Federación, 24 de diciembre de 2024.
- Cámara de Diputados, [Ley Federal del Trabajo](#).
- Cámara de Diputados, [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#), Diario Oficial de la Federación, 11 de junio de 2003.
- Cámara de Diputados, [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia](#).
- Cámara de Diputados, [Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres](#), 2006.
- Cambio (Colombia), ["Con decreto, el Gobierno formalizó la liquidación del Ministerio de Igualdad"](#), junio de 2026.
- Cambio (Colombia), ["El debate sobre las posturas antiderechos de Abelardo de la Espriella"](#), 2 de junio de 2026.
- Carvajal, D., ["Aportes de las universidades públicas en torno al hostigamiento sexual en Costa Rica"](#), Revista de Ciencias Sociales, 170 (2021), pp. 101-115.
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género, [Violencia laboral \(mobbing\) desde la perspectiva de género](#), Cámara de Diputados, LXI Legislatura, 2011.

- Chirico, F., Heponiemi, T., Pavlova, M., Zaffina, S. y Magnavita, N., ["Psychosocial Risk Prevention in a Global Occupational Health Perspective. A Descriptive Analysis"](#), International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(14) (2019).
- Cicciaro, J., ["Propuesta de un marco de política pública para la implementación en Argentina del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo"](#), tesis de maestría, Georgetown University, 2022.
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim), [PIPASEVM. Avance y Resultados 2022 y Avance y Resultados enero 2023 - junio 2024.](#) https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/828701/Informe_PIPASEVM_2022_VF.pdf;
- Congreso de la República de Colombia, [Ley 1010 de 2006](#), Diario Oficial 46.160, 23 de enero de 2006.
- Congreso de la República de Colombia, [Ley 1257 de 2008](#), Diario Oficial 47.193, 4 de diciembre de 2008.
- Congreso de la República de Colombia, [Ley 1952 de 2019 \(Código General Disciplinario\)](#), Diario Oficial 50.850, 28 de enero de 2019.
- Congreso de la República de Colombia, [Ley 2365 de 2024](#), Diario Oficial 52.793, 20 de junio de 2024.
- Congreso de la República de Colombia, [Ley 2466 de 2025 \(reforma laboral\)](#), Diario Oficial 53.160, 25 de junio de 2025.
- Congreso de la República de Colombia, [Ley 823 de 2003](#), Diario Oficial 45.245, 11 de julio de 2003.
- Consejo de Salud Ocupacional, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Guía técnica para la prevención y atención del acoso laboral o ["mobbing"](#) en el lugar de trabajo, 2023.
- Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, [Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados](#), 10 de enero de 2026.
- Crenshaw, K., "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), pp. 139-167.
- Cruz Arroyo, V. B. y Casique, I., ["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) (2019).

De Souza, R. y Selis, L., "Ni Una Menos y la movilización feminista transnacional en América Latina", 2022.

Defensoría de los Habitantes de la República, [Informe Anual de Labores 2023-2024 e Informe Anual de Labores 2024-2025](https://www.dhr.go.cr/defensoria_transparente/informes_institucionales/informes/labores/documentos/20_informe_23_24.pdf). https://www.dhr.go.cr/defensoria_transparente/informes_institucionales/informes/labores/documentos/20_informe_23_24.pdf;

Defensoría de los Habitantes de la República, ["Aumentan casos de hostigamiento sexual en el sector público"](#) (comunicado), 2 de mayo de 2025.

Dewey, M. y Ronconi, L., ["Weberian Civil Service and Labor Enforcement"](#), Public Administration and Development (2026), pp. 1-14.

Díez-Canseco, F., Toyama, M., Hidalgo-Padilla, L. y Bird, V., ["Systematic Review of Policies and Interventions to Prevent Sexual Harassment in the Workplace in Order to Prevent Depression"](#), International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(20) (2022).

Duarte Castillo, S. M. y Vega Campos, M. Á., ["Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México"](#), Trascender, Contabilidad y Gestión, 6(17) (2021).

El Observador (Costa Rica), ["Laura Fernández elimina rango ministerial a jerarcas de Turismo, INAMU y el PANI y crea nuevo Ministerio de Costas"](#), 8 de mayo de 2026.

El Tiempo (Colombia), ["Procuraduría revela cifras de acoso laboral y sexual en funcionarios públicos"](#), 31 de octubre de 2024.

El Tiempo (Colombia), ["Resultados segunda vuelta presidencial 2026"](#), junio de 2026.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), [Análisis del proyecto de Ley Ómnibus. Reforma de la Ley N° 27.499 Ley Micaela y un paso en el desconocimiento de la violencia de género](#), enero de 2024.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), [Cronología del derrumbe: dos años de desmantelamiento de las políticas contra las violencias de género en Argentina](#), Buenos Aires, ELA, 2025.

Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA), [¿Libradas a su suerte? Relevamiento sobre el estado de situación de políticas públicas contra las violencias por motivos de género a nivel nacional. Actualización a noviembre de 2025](#), Buenos Aires, ELA, 2025.

- Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), [Acoso Sexual Laboral. Informe ELSA 2022](#), s. f.
- Espacios Laborales Sin Acoso (ELSA), [El acoso también es mi problema. Informe ELSA 2025](#).
- Fleischer, F., ["I have nothing to complain about": The limits of law in mitigating everyday violence in domestic workers' lives](#)", *Anthropology of Work Review* (2024).
- Flores-Hernández, M. L., Moreno-Vázquez, E. y Báez-Martínez, M. E., ["Violencia laboral hacia las mujeres en México: entre el discurso normativo y la realidad estadística"](#), *Crítica y Derecho: Revista Jurídica*, 6(11) (2025), pp. 1-17.
- Fox, J. A., ["Social Accountability: What Does the Evidence Really Say?"](#), *World Development*, 72 (2015), pp. 346-361.
- Fricke, J., Siddique, S. M., Douma, C., Ladak, A., Burchill, C. N., Greysen, R. y Mull, N. K., ["Workplace Violence in Healthcare Settings: A Scoping Review of Guidelines and Systematic Reviews"](#), *Trauma, Violence, & Abuse*, 24 (2023).
- Friedman, E. A. et al., ["The Global Health and Care Worker Compact: Evidence Base and Policy Considerations"](#), *BMJ Global Health*, 8 (2023).
- Gaitán Reyes, J. A. y Palacio Rodríguez, L., ["Eficacia de los comités de convivencia laboral como instrumento de prevención del acoso laboral en las medianas empresas del municipio de Girardot"](#), *Jurídicas CUC*, 17(1) (2021), pp. 589-612.
- García Compeán, R. A., "Implementación de la NOM-035-STPS-2018 en instituciones de educación superior, una obligación de poco cumplimiento", en R. A. García Compeán (coord.), *La visión del estrés desde las perspectivas multidisciplinarias para mejorar la calidad de la educación con tendencia a comunidades sostenibles*, Universidad Autónoma de Baja California Sur, 2023.
- Gobierno de México, [Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las Mujeres](#), s. f.
- Gómez González, S. A., Evaluación de los procesos para la atención y prevención de situaciones de acoso laboral y promoción de conductas de sana convivencia que viene ejecutando el comité de convivencia laboral de la ["Empresa anónima de transporte"](#), trabajo de grado, Universidad de Antioquia, 2017.
- González Marín, M. L., ["Violencia laboral hacia las mujeres en el México contemporáneo"](#), Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM, 2020.
- Grow Género y Trabajo, [Friedrich Ebert Stiftung y FES-minismos](#), La violencia laboral en Argentina en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre el trabajo informal y los desafíos de la implementación, 2022.

- Htun, M. y Weldon, S. L., ["The Civic Origins of Progressive Policy Change: Combating Violence against Women in Global Perspective, 1975-2005"](#), American Political Science Review, 106(3) (2012), pp. 548-569.
- INEGI, [Sistema Integrado de Estadísticas sobre Violencia contra las Mujeres](#), s. f.
- Iniciativa Latinoamericana por los Datos Abiertos, [HIVOS y Embajada de los Países Bajos en Centroamérica](#), Visibilizando la violencia y discriminación contra la población LGBTIQ+. Mapeo para el mejoramiento de datos sobre violencia por orientación sexual e identidad de género, 2021.
- Iniciativa Spotlight, [De la ratificación a la acción. Desafíos para la implementación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en Argentina](#), Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2021.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, [Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares \(ENDIREH\) 2021. Principales resultados](#), 2022.
- Instituto Nacional de las Mujeres, [Informes de avance de cumplimiento de metas del PLANOVI \(2020, 2021, 2022, 2023 y 2024\)](#).
- Instituto Nacional de las Mujeres, [Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades. Costa Rica 2017-2032](#), 2018, y Segundo Plan Quinquenal 2023-2027. PLANOVI.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2018-2030*, 2018.
- Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad) 2020-2024*, Diario Oficial de la Federación, 22 de diciembre de 2020.
- Intersecta, [Deshabitar el castigo: conversaciones feministas sobre el punitivismo y la justicia desde los sures](#), México, Intersecta, 2025.
- Intersecta, [La violencia en el mundo del trabajo. Datos básicos para la seguridad y la igualdad](#), México, Intersecta, 2023.
- Intersecta, ProSociedad, Igualab, [Colectivo Raíz](#), ProDesc y Vida Plena Puebla, Inspeccionando la inspección en México: el caso de la industria indumentaria, 2025.
- Jara, O., *La sistematización de experiencias: práctica y teoría para otros mundos posibles*, Bogotá, CINDE, 2018.
- Jefatura de Gabinete de Ministros, [Decisión Administrativa 1012/2021 \(Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género en el Sector Público Nacional\)](#), agosto de 2021.

- Kim, B., [“Workplace Violence and Harassment: An Umbrella Review of Synthesis Studies”](#), Aggression and Violent Behavior, 78 (2024).
- Krook, M. L. y Restrepo Sanín, J., “Género y violencia política en América Latina: Conceptos, debates y soluciones”, *Política y Gobierno*, 23 (2016).
- La Nación* (Costa Rica), [“Resultados de elecciones en Costa Rica 2026”](#), febrero de 2026.
- La República* (Costa Rica), [“Laura Fernández: tema de la ideología de género, gracias a Dios, ya es agua pasada”](#), 15 de julio de 2026.
- Lamarque, D., [“Strengthening evaluation capacity in Government: Why institutionalisation matters and why it is not sufficient”](#), *Evaluation*, 29(2) (2023), pp. 161-167.
- Lobato, J., “Trabajadoras del hogar y acceso a la justicia laboral en Argentina”, 2021.
- Madero Gómez, S., Montes Botella, J. L. y Del Castillo, E., [“Evaluación de la norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano”](#), *Contaduría y Administración*, 69(1) (2024), pp. 77-99.
- Milenio* (México), [“INEGI añadirá violencia vicaria en ENDIREH 2026”](#), 2026.
- Ministerio de Justicia de la Nación, [Decreto 214/2006 \(Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional; artículo 125, CIOT\)](#), 2006.
- Ministerio de Justicia de la Nación, [Ley 27.210 \(Cuerpo de Abogadas y Abogados para Víctimas de Violencia de Género\)](#), noviembre de 2015.
- Ministerio de Justicia, [Resolución 292/2025](#), Boletín Oficial, 16 de mayo de 2025.
- Ministerio de Justicia, [Resolución 466/2025](#), Boletín Oficial, 16 de julio de 2025.
- Ministerio de las Mujeres, [Géneros y Diversidad](#), Implementación del Protocolo Marco para el Abordaje de las Violencias por Motivos de Género, s. f.
- Ministerio de las Mujeres, [Géneros y Diversidad](#), Informe de Gestión 2023, 2023.
- Ministerio de las Mujeres, [Géneros y Diversidad](#), Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2020-2022 y Plan Nacional de Acción contra las Violencias por Motivos de Género 2022-2024.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, [Resolución 220/2020 \(Programa IGUALAR\)](#), Boletín Oficial, 30 de septiembre de 2020.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, [Resolución 55/2022 \(Programa Acercar Derechos\)](#), febrero de 2022.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, [Resolución 707/2023 \(Sello IGUALAR\)](#), Boletín Oficial, 31 de octubre de 2023.

Ministerio de las Mujeres, [Géneros y Diversidad](#), Violencia laboral (ficha del Observatorio), s. f.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, [Informe General de Resultados 2024. Dirección Nacional de Inspección.](#)

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ["Criterio General sobre el Acoso Sexual"](#), oficio OFP-MTSS-DAJ-AER-064-2024, 15 de enero de 2024.

Ministerio de Trabajo, [Empleo y Seguridad Social](#), Acta compromiso sobre trabajo digno sin violencia laboral, mayo de 2012.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Modelo de ["Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales"](#), agosto de 2018.

Ministerio de Trabajo, [Empleo y Seguridad Social](#), Red Territorial contra la violencia laboral, s. f.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, [Resolución 5/2007 \(creación de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral\)](#), 9 de enero de 2007.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, [Resolución 532/2022 \(Programa Coop 190\)](#), 2022.

Ministerio de Trabajo, [Empleo y Seguridad Social](#), Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Aportes desde la negociación colectiva y la OAVL a un año de la ratificación del Convenio núm. 190, noviembre de 2021.

Ministerio del Trabajo, [Decreto 1072 de 2015 \(Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo\)](#), Diario Oficial 49.523, 26 de mayo de 2015.

Ministerio del Trabajo, [Decreto 405 de 2025 \(multa por despido de víctimas denunciantes de acoso sexual; reglamenta el parágrafo del artículo 14 de la Ley 2365 de 2024\)](#), 1 de abril de 2025.

Ministerio del Trabajo, [Resolución 162 de 2011 \(Grupo para la Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres\)](#), 6 de febrero de 2012.

Ministerio del Trabajo, [Resolución 3461 de 2025 \(Comités de Convivencia Laboral\)](#), 4 de septiembre de 2025.

Ministerio del Trabajo, ["Equipares"](#), s. f.

Miranda Parra, I., ["Más allá de las sanciones: análisis crítico del proceso sancionatorio del acoso laboral en Colombia"](#), Universidad de Antioquia, 2025.

Molina Ordoñez, V. R., [Comité de convivencia laboral](#), un mecanismo de protección desconocido, trabajo de grado, Universidad La Gran Colombia, 2022.

- Monumental (Costa Rica), ["Primer trimestre del año registró 176 denuncias por hostigamiento sexual en sector público"](#), 2 de junio de 2026.
- Morales Palomares, S., Gheri, F. y Ramacciati, N., ["Cultural Dimensions of Workplace Violence in Healthcare: A Narrative Review"](#), Journal of Nursing Management (2025).
- Moreno, J. y Díaz, S., ["La violencia y el acoso laboral desde las perspectivas jurídica y criminológica: hacia un nuevo compliance laboral"](#), Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos (2023).
- Munn, Z., Peters, M. D. J., Stern, C., Tufanaru, C., McArthur, A. y Aromataris, E., "Systematic review or scoping review? Guidance for authors when choosing between a systematic or scoping review approach", *BMC Medical Research Methodology*, 18(143) (2018).
- Nelson, S., Ayaz, B., Baumann, A. L. y Dozois, G., ["A gender-based review of workplace violence amongst the global health workforce—A scoping review of the literature"](#), PLOS Global Public Health, 4(7) (2024), e0003336.
- Nielsen, K. S., Hansen, M. y Mikkelsen, E. G., ["Bystander interventions against gender-based violence and harassment in the workplace: a scoping review"](#), Frontiers in Psychology, 16 (2025).
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, [Informe estadístico 2018 y Informe estadístico](#), primer trimestre de 2019. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2018.pdf;
- Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, [Informe estadístico 2022 e Informe estadístico del primer semestre de 2023.](#) https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_observatorio_2022.pdf;
- OIT, [UNDAV y Red Nacional Intersindical contra la Violencia Laboral](#), Trabajar sin violencias. Aportes del sector sindical en Argentina: Encuesta nacional sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, Buenos Aires, Oficina de país de la OIT para la Argentina, 2021.
- Organización Internacional del Trabajo, [Convenio sobre la violencia y el acoso](#), 2019 (núm. 190), Ginebra, OIT, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo, ILO LEGOSH: Global Database on Occupational Safety and Health Legislation.
- Organización Internacional del Trabajo, [Informe de evaluación jurídica relativo al Convenio núm. 190](#), la Recomendación núm. 206 y la legislación mexicana, 2023.

- Organización Internacional del Trabajo, [La violencia laboral en Colombia en el marco del Convenio 190 de la OIT](#), 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, [Ratifications of C190](#), NORMLEX, consultado en julio de 2026.
- Organización Internacional del Trabajo, [Recomendación sobre la violencia y el acoso](#), 2019 (núm. 206), Ginebra, OIT, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo, ["Mexico ratifies ILO Convention on Violence and Harassment"](#), 2022.
- Organización Internacional del Trabajo, ["OIT acompaña a Costa Rica en sus primeros pasos hacia un mundo del trabajo libre de violencia y acoso"](#), 10 de diciembre de 2025.
- Organización Mundial de la Salud, [Organización Internacional del Trabajo](#), Consejo Internacional de Enfermeras e Internacional de Servicios Públicos, Framework Guidelines for Addressing Workplace Violence in the Health Sector, Ginebra, OIT, 2002.
- Palm, S. y Le Roux, E., *Learning from Practice: Exploring Intersectional Approaches to Preventing Violence Against Women and Girls*, Nueva York, United Nations Trust Fund to End Violence against Women (ONU Mujeres), 2021.
- Palomo-Chávez, J. I., Castro-Guijarro, J. I. e Ibararán Rodríguez, T. F., ["La violencia laboral; un grave problema en los centros de trabajo"](#), Ciencias Administrativas, Teoría y Praxis, 19(2) (2023), pp. 97-113.
- Paudel, M. y Khanal, P., ["Perceptions and Legal Outlooks on Workplace Sexual Harassment in Global Setting: A Review-Based Study"](#), Historical Journal, 14(1) (2023), pp. 69-79.
- Pérez Claros, L. L., ["Acoso laboral, una realidad en los lugares de trabajo colombianos"](#), Protección & Seguridad, julio-agosto de 2022.
- Pillinger, J. et al., "Trade unions and the prevention of gender-based violence at work", 2022.
- Pino, C., Martín, E. y Camacho, D., "Prácticas de acoso laboral en empresas colombianas: una mirada estructural e inter-subjetiva", 24 (2011), pp. 307-328.
- Poder Ejecutivo de Costa Rica, [Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI](#), 2015.
- Poder Legislativo de la Nación Argentina, [Ley 26.485 de protección integral para prevenir](#), sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, 2009.
- Poder Legislativo de la Nación Argentina, [Ley 27.499 \(Ley Micaela\)](#), 2019.

Poder Legislativo de la Nación Argentina, [Ley 27.580 \(aprobación del Convenio 190 de la OIT\)](#), sancionada el 11 de noviembre de 2020.

Presidencia de la Nación, [Decreto 734/2020 \(Programa AcompañAR\)](#), septiembre de 2020.

Presidencia de la Nación, [Decreto 735/2024](#), Boletín Oficial, 15 de agosto de 2024.

Presidencia de la Nación, [Decreto 755/2024 \(reformulación del Programa AcompañAR\)](#), Boletín Oficial, 26 de agosto de 2024.

Presidencia de la República de Colombia, ["Gobierno impulsa aplicación del Convenio 190 para garantizar entornos laborales libres de violencia y acoso"](#), 25 de agosto de 2025.

Raub, A., Khachadourian, V., Wong, E., Sprague, A., Pournik, M. y Heymann, J., ["Ending Sexual Harassment at Work: Creating a Baseline on Laws in 193 Countries"](#), Human Rights Quarterly, 43(2) (2021), pp. 378-393.

Rodríguez Everaert, A. S. (coord.), Efectos inesperados: feminismo y apuestas penales en México, México, Intersecta, EQUIS Justicia para las Mujeres, GIRE, Balance, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y Fondo Semillas, 2023.

Rodríguez Gustá, A. L., ["Women's policy agencies and government ideology: The divergent trajectories of Argentina and Brazil, 2003-2019"](#), International Feminist Journal of Politics, 23(4) (2021), pp. 625-647.

Román-Brito, G. A., Nava-Gómez, M. E., Brito-Ortiz, J. F., Juárez-García, A., Brito-Nava, E. y González-Torres, V., ["Confiabilidad y Validez de la NOM-035-STPS-2018: Una Revisión"](#), Ciencia y Reflexión, 4(1) (2025), pp. 764-785.

Romero Zeledón, V. (coord.), [Eficacia de la legislación contra la violencia femenina y de las Oficinas de la Mujer](#), o instancias afines, en el ámbito laboral público y privado de San Carlos, Instituto Tecnológico de Costa Rica, 2003.

Secretaría de Economía, [Secretaría del Trabajo y Previsión Social](#), Instituto Nacional de las Mujeres y Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Diario Oficial de la Federación, 19 de octubre de 2015.

Secretaría de Empleo Público, [Resolución 170/2019 \(Protocolo de la Administración Pública Nacional\)](#), junio de 2019.

Secretaría de Gestión y Empleo Público, ["Situación y perspectivas de la aplicación del Convenio 190 en el sector público"](#), conversatorio Aportes y Desafíos del Convenio 190 para actores del mundo laboral, 17 de febrero de 2021.

- Secretaría de Gobernación, [Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría de la Función Pública](#), Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual (primera versión), Diario Oficial de la Federación, 31 de agosto de 2016.
- Secretaría de Gobernación, [Programa Integral para Prevenir](#), Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021-2024, Diario Oficial de la Federación, 30 de diciembre de 2021.
- Secretaría de Gobernación, [Programa Integral para Prevenir](#), Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres 2026-2030, Diario Oficial de la Federación, 18 de mayo de 2026.
- Secretaría de Gobernación, [Programa Nacional de Proyectos Estratégicos para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres 2026-2030](#), Diario Oficial de la Federación, 18 de mayo de 2026.
- Secretaría de Gobernación, [Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030](#), Diario Oficial de la Federación, 25 de noviembre de 2025.
- Secretaría de Gobernación, [Protocolo para la prevención](#), atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, Diario Oficial de la Federación, 3 de enero de 2020.
- Secretaría de las Mujeres, [Primer informe de labores 2024-2025](#), s. f.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [Modelo de protocolo para prevenir](#), atender y erradicar la violencia laboral en los centros de trabajo, marzo de 2020.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018](#), Factores de riesgo psicosocial en el trabajo—Identificación, análisis y prevención, Diario Oficial de la Federación, 23 de octubre de 2018.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, [Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo](#), Diario Oficial de la Federación, 13 de noviembre de 2014.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, "Respuestas a los comentarios recibidos respecto del Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-035-STPS-2016", Diario Oficial de la Federación, 26 de mayo de 2017.
- Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A. J. y Smith, P., ["A Systematic Review: Effectiveness of Interventions to De-escalate Workplace Violence against Nurses in Healthcare Settings"](#), Safety and Health at Work, 12(3) (2021), pp. 289-295.
- Sychenko, E. et al., "ILO Convention 190 and workplace violence prevention: a comparative legal analysis", *BRICS Law Journal* (2025).

- Toscani, M. de la P., Rosa, P. y Vidosa, R., "'NI UNA MENOS'. Practices, Aims and Achievements of a Grassroots Women's Movement against Femicide and Patriarchal Relations in Argentina", en T. Viderman et al. (eds.), *Unsettled Urban Space. Routines, Temporalities and Contestations*, Londres, Routledge, 2022.
- Trancón, N., ["Intervención normativa ante los riesgos psicosociales laborales con perspectiva de género"](#), Lan Harremanak (2020), pp. 278-308.
- Tribín, A. et al., "Shecession and COVID-19 in Colombia: labor market impacts on women", 2023.
- Urías-Aguirre, K. M. y Montes García, C. A., ["Violencia laboral y acoso psicológico en mujeres profesionistas: Análisis en profesoras investigadoras de México"](#), Revista de la Sociedad Mexicana de Psicología Social, 8(1) (2023), pp. 63-89.
- Vara-Horna, A. A., Díaz-Rosillo, A., Asencios-Gonzalez, Z. y Quipuzco-Chicata, L., ["Direct and indirect effects of workplace sexual harassment on the productivity of victims and witnesses: The preventive role of equitable management"](#), Heliyon, 9(11) (2023), e21096.
- Vázquez Herrera, M. S., ["¿Aplicar la NOM-035-STPS-2018 en las empresas podría disminuir el acoso laboral del que son víctimas las mujeres en México?"](#), Pluralidad y Consenso, 10(43) (2020), pp. 66-81.
- Vela Barba, E., "Las alternativas que dejan de serlo", en A. S. Rodríguez Everaert (coord.), *Efectos inesperados: feminismo y apuestas penales en México*, México, Intersecta et al., 2023.
- Velázquez Narváez, Y. y Díaz Cabrera, M. D., ["Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género"](#), Andamios, 17(42) (2020), pp. 423-450.
- Zapata, C., ["La profesionalización del género en la Administración Pública: un análisis de la Ley Micaela"](#), Instituto de Políticas para el Desarrollo Regional, Documento de Trabajo 002-25, 2025.
- Zaremborg, G. et al., "Anti-gender movements and backlash in Latin America", 2021.

Créditos

La **investigación** que permitió elaborar este informe estuvo a cargo de Damián Vallejo Ledesma. Contó con el apoyo de Roberto Zedillo Ortega y Ximena Said Chávez, así como la retroalimentación de Gabriela García y Constanza Carrasco.

La **redacción** de este informe estuvo a cargo de Damián Vallejo Ledesma, con retroalimentación por parte de Estefanía Vela Barba, Roberto Zedillo Ortega y Constanza Carrasco.

El **diseño editorial** del documento estuvo a cargo de Pilar Eunice Medina Rosales.

Este documento se publicó en la Ciudad de México, en agosto de 2026.



INTERSECTA