

PROTECCIÓN JUDICIAL FRENTE AL ACOSO LABORAL, EMBARAZO Y RESPONSABILIDADES DE CUIDADO.

Medidas judiciales y administrativas para garantizar la igualdad en el trabajo con enfoque de género.

1 PROPÓSITO FORMATIVO

Examinar, desde un enfoque de derechos humanos y perspectiva interseccional y de género, las obligaciones del Estado y del poder judicial en la **protección contra el acoso laboral**, la **discriminación** por embarazo y las cargas desproporcionadas derivadas de las **responsabilidades de cuidado**. Se busca que las y los operadores jurídicos comprendan cómo los estándares internacionales, interamericanos y nacionales deben integrarse en la interpretación judicial y administrativa, garantizando la igualdad sustantiva en el ámbito laboral y eliminando prácticas que perpetúan la exclusión estructural de las mujeres y personas gestantes.

2 CONTENIDOS ESPECÍFICOS

- **Estándares** internacionales e interamericanos sobre igualdad de género y no discriminación en el trabajo (CEDAW, Protocolo de San Salvador, Convenios de la OIT).
- **Acoso y hostigamiento** laboral: obligaciones de prevención, sanción y reparación con enfoque de derechos humanos.
- **Prohibición de discriminación** por embarazo, maternidad y gestación, y su articulación con la igualdad sustantiva y el derecho al trabajo digno.
- **Responsabilidades de cuidado** y su impacto diferenciado en la igualdad laboral; reconocimiento de la corresponsabilidad social y estatal.

3 ACTIVIDADES SUGERIDAS

- **Revisar** la guía temática disponible en la plataforma donde se encontrara:
 - Normativa e instrumentos jurídicos base
 - Criterios internacionales y nacionales aplicables
 - Doctrina y recursos audiovisuales sobre la igualdad sustantiva en el trabajo.
- **Analizar** los criterios jurisprudenciales más relevantes en materia de discriminación por **embarazo y maternidad**, así como las manifestaciones del **acoso y hostigamiento laboral**, entendidos como expresiones de violencia estructural de género.
- Estudiar la **Opinión Consultiva** Oc-31/25 de 12 de junio de 2025 solicitada por la República Argentina. El contenido y el alcance del **derecho al cuidado** y su interrelación con otros derechos

4 PREGUNTAS ORIENTADORAS

¿De qué manera los estándares de la CEDAW y de la Corte IDH transforman el análisis de casos de **discriminación laboral** por embarazo o maternidad?

¿Qué medidas judiciales pueden adoptarse para garantizar el derecho a un ambiente laboral **libre de acoso y hostigamiento** con perspectiva de género?

¿Cómo incide la distribución desigual de las **responsabilidades de cuidado** en la igualdad laboral y qué soluciones jurídicas pueden aplicarse?

¿Qué papel tiene la **igualdad sustantiva** en la reinterpretación de los derechos laborales en México?

Acoso Sexual

Acoso sexual, es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, **hay un ejercicio abusivo del poder** que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.¹

Hostigamiento

Hostigamiento, es el ejercicio del poder en una **relación de subordinación** real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.¹

Protección de la Maternidad en el Trabajo

Desde 1919 **la OIT ha adoptado tres convenios relativos a la protección de la maternidad** (el Convenio núm. 3 sobre la protección de la maternidad, el Convenio núm. 103 sobre la protección de la maternidad (revisado) de 1952 y el Convenio núm. 183 sobre la protección a la maternidad de 2000). El ámbito de aplicación de estas normas se ha ido ampliando para dar **cobertura a todas las mujeres empleadas, independientemente de su ocupación o del tipo de establecimiento**, incluyendo a aquellas que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente (C 183, art. 2), como por ejemplo las trabajadoras domésticas, las trabajadoras a tiempo parcial, y las trabajadoras temporeras. Igualmente se han ampliado los beneficios a que tienen derecho las mujeres durante el embarazo y después del parto.²

Principio de corresponsabilidad

El derecho al cuidado encuentra su fundamento y alcances en el principio de corresponsabilidad, entendido como la **responsabilidad compartida** entre el individuo y los espacios sociales en los que se desenvuelve: la familia, la comunidad, la sociedad civil, la empresa y el Estado. Este principio impone una responsabilidad solidaria y subsidiaria a diversas instancias sociales para garantizar las actividades de gestión y sostenibilidad de la vida cotidiana. En el ámbito familiar, implica un **reparto equitativo y solidario de las labores de cuidado no remuneradas entre hombres y mujeres**. La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido que este principio debe orientar las políticas públicas y las decisiones judiciales, asegurando la igualdad en la distribución de los cuidados y reconociendo su carácter como un derecho humano autónomo.³

1. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1970, 1 de abril). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada en DOF. Artículo 3o. Bis.

2. OIT. Organización Internacional del Trabajo. “No discriminación laboral de las mujeres y protección de la maternidad”

3. Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2025, 12 de junio). *Opinión Consultiva OC-31/25. El contenido y el alcance del derecho al cuidado y su interrelación con otros derechos (solicitada por la República Argentina)*. San José, Costa Rica.

La protección judicial y administrativa frente al **acoso laboral**, la **discriminación por embarazo** y las **responsabilidades de cuidado** constituye un mandato jurídico derivado tanto de la Constitución como de los compromisos internacionales e interamericanos del Estado mexicano. La incorporación de la **perspectiva de género** en la resolución de conflictos laborales no solo permite reparar violaciones individuales, sino que contribuye a desmontar **estructuras de desigualdad históricas** que limitan el acceso de las mujeres a condiciones de trabajo justas y equitativas. Así, la judicatura, al aplicar **estándares reforzados** de protección, se convierte en un actor clave en la transformación hacia un mundo laboral libre de violencia, discriminación y estereotipos de género.

