

LEGISLACIÓN SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO: MÉXICO EN UN CONTEXTO REGIONAL

ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

México es uno de los 22 países de la región de América Latina y el Caribe (ALC) cuya legislación prohíbe explícitamente el acoso sexual en el trabajo¹. Al mismo tiempo, las mexicanas, como muchas otras mujeres de todo el mundo, declaran que continúan experimentando acoso sexual en el trabajo.

- En un estudio de la industria textil mexicana, el 9% de los trabajadores de una fábrica declararon haber sido víctimas de acoso sexual durante el año previo, y el 15% consideraron que el acoso sexual era un problema en la fábrica.¹
- En otro estudio de mexicanas mayores de 15 años, el 11.2% de las mujeres declararon haber experimentado violencia sexual en el trabajo en algún momento de su vida, y, según ese mismo estudio, la violencia sexual constituye el 47.9% de todos los episodios conocidos de violencia en el trabajo.²
- Además, un estudio sobre trabajadores agrícolas en Michoacán desveló que las mujeres experimentaban acoso sexual en el trabajo de forma grave y frecuente.³
- Por último, es posible que la incidencia del acoso sexual, tanto en México como a nivel global, esté siendo subestimada por diferentes razones, incluyendo normas sociales que privilegian la autoridad masculina y hacen responsables a las mujeres de la conservación de su modestia sexual.⁴

El acoso sexual en el trabajo está vinculado a tasas significativamente superiores de absentismo laboral y significativamente inferiores de productividad, sobre todo en casos de acoso grave, y las mujeres que sufren acoso sexual son más proclives a abandonar sus trabajos.⁵ El absentismo y la pérdida de empleados tienen un coste elevado para los empleadores, y los cambios de trabajo perjudican a la seguridad económica de las mujeres.⁶ Hay mujeres que también atestiguan que los patrones de acoso sexual en sus trabajos afectan a sus oportunidades de ascenso profesional.⁷ Además, las experiencias de acoso sexual reducen significativamente la satisfacción laboral de la víctima según una serie de parámetros, incluyendo su satisfacción para con sus compañeros, superiores y tareas.⁸

Las leyes y políticas públicas que prohíben el acoso e incluyen medidas de prevención y respuesta a los casos de acoso pueden mejorar las vidas de las trabajadoras, ya que reducen las consecuencias negativas vinculadas al acoso, y pueden aligerar las consecuencias económicas del acoso tanto para las mujeres como para los empleadores.

México ha dado muchos pasos importantes en su legislación para prohibir y prevenir el acoso sexual en el trabajo. La primera sección de este informe enumera una serie de puntos fuertes en el marco legal que México ha implementado contra el acoso sexual en el trabajo. Las secciones siguientes de este informe describen con detalle una serie de lagunas legislativas que el gobierno mexicano podría enfrentar para fortalecer la legislación existente y así contribuir a la prevención y erradicación del acoso sexual en el trabajo.

LOS PUNTOS FUERTES DEL MARCO LEGAL MEXICANO

Las prohibiciones de acoso sexual en la legislación mexicana presentan una serie de puntos fuertes:

¹ Todos los datos sobre políticas públicas de este informe reflejan la legislación vigente en enero de 2021. Para obtener información más detallada sobre nuestras fuentes y metodología, puede consultar <https://www.worldpolicycenter.org/topics/equal-rights-and-discrimination/methods>), bajo el epígrafe “Preventing Workplace Discrimination and Sexual Harassment.” (Sólo disponible en inglés).

- **La ley prohíbe tanto el acoso basado en comportamientos sexuales como el acoso basado en el sexo de la víctima**, asegurando así la protección contra acercamientos sexuales, así como contra comportamientos estereotipados, bromas de mal gusto y otros comportamientos indeseados basados en el sexo.
- La definición legal de acoso sexual incluye **acciones que crean un entorno laboral hostil, así como el acoso de tipo quid pro quo o el acercamiento sexual**, cubriendo así episodios que constituyen una violación de la dignidad de las personas o crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,

Es de una importancia crítica que la legislación incluya una prohibición robusta del acoso sexual en el trabajo, así como mecanismos igualmente robustos para la aplicación de esta prohibición, la prevención del acoso, y el acceso a la justicia para todos los trabajadores. **La legislación laboral mexicana establece una institución independiente que atiende las reclamaciones por acoso sexual presentadas por los trabajadores.** El Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT reclama que los países establezcan “mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo”; estas instituciones independientes pueden ser de especial ayuda no sólo para aquellos trabajadores que temen represalias o inacción por parte de sus empleadores, sino también para quienes encuentran barreras económicas o lingüísticas para presentar reclamaciones ante los tribunales.⁹

- Al mismo tiempo, no se requiere de los trabajadores mexicanos que presenten una reclamación ante esta institución independiente antes de iniciar acciones legales, y **pueden reclamar directamente ante los tribunales si así lo desean**, lo que permite a los trabajadores elegir la opción que más se adecúe a sus circunstancias personales y laborales.
- Asimismo, **hay asistencia letrada disponible** para los trabajadores que elijan llevar su caso ante los tribunales.

La legislación mexicana también establece que los empleadores tienen roles y responsabilidades clave en la prevención del acoso sexual:

- La *Ley Federal de Trabajo* requiere de los empleadores “*implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual*”;
- **Se prohíbe a los empleadores (y a sus representantes) tolerar o permitir el acoso sexual en el trabajo.**

OPORTUNIDADES DE REFORMA LEGAL EN EL CONTEXTO REGIONAL

Para cada tema detallado más abajo se incluyen al final del documento ejemplos de buenas protecciones legislativas provenientes de países de la región. Los análisis regionales utilizan datos disponibles de 33 países de ALC.

PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL CONTRA CUALQUIER PERSONA EN EL MUNDO LABORAL

Además de a los empleados, el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT protege a “otras personas en el mundo del trabajo”, incluyendo a “personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo, y los postulantes a un empleo.” Existe evidencia de diferentes países que demuestra que el acoso sexual en el mundo laboral puede ocurrir independientemente del estatus contractual de la víctima. Hay estudios que han descubierto que las mujeres sufren acoso sexual a lo largo del proceso de contratación y durante las entrevistas de trabajo,¹⁰ así como durante pasantías y programas de formación práctica.¹¹

Ahora mismo, la legislación mexicana protege contra el acoso sexual cometido contra “*cualquier persona en el lugar de trabajo*”.

- Este artículo podría verse fortalecido por una reformulación que especifique más explícitamente que la prohibición contra el acoso sexual incluye al acoso cometido contra personas en busca de empleo y contra empleados en formación, como pasantes o aprendices.

- Las leyes de Belice y Santa Lucía, por ejemplo, extiende esta protección específicamente a personas en busca de empleo y empleados en formación.
- Otros dos países de ALC (Bahamas y Ecuador) extienden esta protección a personas en busca de empleo, y dos más (Barbados y Perú) hacen lo propio con los empleados en formación.

PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL POR PARTE DE CUALQUIER PERSONA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Aunque la mayoría de los casos de acoso sexual en el trabajo son cometidos por superiores o compañeros de trabajo, las mujeres también pueden ser acosadas por clientes, contratistas externos, u otros actores ajenos a la empresa.

- Hay estudios que muestran una alta incidencia de acoso sexual, en diferentes industrias y en países de todo el mundo, cometido por clientes;¹²
- Al mismo tiempo, el 14% de las mujeres mexicanas que han experimentado violencia sexual en el trabajo durante el año pasado sufrieron esta violencia a manos de clientes u otras personas con quienes no tenían una relación directa de trabajo.¹³

Actualmente, la legislación mexicana prohíbe el acoso sexual por parte de empleadores o supervisores, así como por parte de aquellas *“personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica”*.

- Aunque esta formulación cubre el acoso sexual cometido por compañeros de trabajo, **podría fortalecerse para incluir de forma más explícita el acoso sexual cometido por cualquier persona con la que el trabajador pudiera entrar en contacto en el lugar de trabajo** – es decir, una formulación de acoso sexual que incluya el cometido por clientes, contratistas externos y otras personas ajenas a la empresa.
- La legislación de cinco países de ALC prohíbe actualmente el acoso sexual cometido por cualquier persona en el lugar de trabajo (Barbados, Ecuador, Panamá, Perú, Uruguay).

ASEGURAR QUE LAS PROHIBICIONES DE ACOSO SEXUAL SE APLICAN EN TODOS LOS ESPACIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Además de enfrentarse al riesgo de acoso sexual en el lugar de trabajo propiamente dicho, las trabajadoras también pueden sufrir acoso sexual durante sus desplazamientos a y desde el lugar de trabajo, o en otros espacios públicos cerca de sus lugares de trabajo.

- Entre aquellas mujeres que declararon haber experimentado violencia sexual en el trabajo en el año pasado, el 11.5% declaró que esta violencia tuvo lugar en la calle, en un parque, o en algún otro sitio público cerca de su trabajo.¹⁴
- Un estudio de usuarias de transporte público en Saltillo, Coahuila, describió que nueve de cada diez mujeres temían ser asaltadas o acosadas por conductores o por otros pasajeros, y que muchas mujeres experimentaron episodios frecuentes de violencia. Un estudio similar en la Ciudad de México concluyó que el 70% de las mujeres tenían miedo de usar el sistema de transporte público.¹⁵
- El acoso sexual en el transporte público afecta desproporcionadamente a mujeres de estratos socioeconómicos más bajos, ya que son más proclives a usar el transporte público que mujeres de clases con más recursos económicos; al mismo tiempo es más difícil, o incluso imposible, que estas mujeres alteren sus rutas sin incurrir en costes económicos significativamente superiores.¹⁶

La legislación mexicana prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo propiamente dicho.

- Esta prohibición se vería fortalecida si se incluyera lenguaje legislativo que **expandiera la**

protección para incluir todos los espacios vinculados con o resultantes del trabajo, como las comunicaciones relacionadas con el trabajo, los espacios en los que los empleados comen y descansan, y los trayectos hacia y desde el trabajo.

- Cinco países de ALC (Barbados, Guyana, Paraguay, Perú, Santa Lucía) extienden explícitamente las prohibiciones de acoso sexual en el trabajo para que cubran espacios externos al lugar de trabajo propiamente dicho.

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS POR INFORMAR SOBRE ACOSO SEXUAL

Hay estudios que demuestran que cuando las mujeres temen represalias son más reacias a informar sobre casos de acoso sexual.¹⁷

- Algunas de las razones más comunes esgrimidas por las mujeres mexicanas para no informar sobre la violencia sexual en el trabajo incluyen el miedo a las consecuencias o a posibles amenazas (23.9%), así como el miedo a no ser creídas o a ser señaladas como culpables (17.1%).¹⁸
- Las mujeres trabajadoras agrícolas también especificaron que el miedo a represalias, incluyendo la pérdida del trabajo, así como a la reacción de sus superiores, eran razones para no informar sobre casos de acoso sexual.¹⁹
- De hecho, hay estudios que demuestran que informar sobre el acoso sexual frecuentemente lleva a represalias, sobre todo contra las víctimas más vulnerables.²⁰

Para paliar este problema, el Convenio sobre la violencia y el acoso de la OIT reclama específicamente “medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias”. Sin embargo, **aunque la legislación mexicana protege contra el acoso sexual en el trabajo, no protege contra las represalias por presentar una reclamación por acoso sexual.**

Para proteger bien contra las represalias habría que proteger a cualquier persona que participe en la investigación de episodios de acoso sexual, y esta protección debería incluir represalias en forma de acoso o medidas disciplinarias, y no solo en forma de despido; varios países de ALC demuestran que es posible crear protecciones legales para proteger a quienes informan sobre casos de acoso sexual.

- Trece países de ALC prohíben toda forma de represalia contra individuos que informan sobre acoso sexual en el trabajo, incluyendo a Barbados, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guyana, Nicaragua, Panamá, Santa Lucía y Uruguay.
- Diez países de ALC prohíben las represalias contra testigos o trabajadores que colaboren con una investigación de acoso sexual, incluyendo a Barbados, Belice, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Guyana, Perú, Santa Lucía y Uruguay

ASEGURAR QUE LAS PROHIBICIONES CONTRA EL ACOSO SEXUAL SE EXTIENDEN A TODOS LOS TRABAJADORES, INDEPENDIEMENTE DE SU ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

La protección contra el acoso sexual en México incluye tanto a hombres como mujeres, pero no incluye explícitamente a todas las personas independientemente de su orientación sexual o identidad de género.

- Si el lenguaje legislativo afirma explícitamente que la protección es independiente de la orientación sexual o la identidad de género de la víctima, esto puede cambiar el marco normativo para crear lugares de trabajo más inclusivos y garantizar que trabajadores y trabajadoras lesbianas, gays,

transgénero, y de género no conforme estén protegidos contra el acoso sexual y puedan formular reclamaciones si se diese el caso.

- Perú prohíbe el acoso sexual independientemente de la orientación sexual o la identidad de género de la víctima, mientras que Uruguay prohíbe el acoso sexual “*realizado por persona de igual o distinto sexo.*” Expandir la legislación en esta área permitiría a México convertirse en un líder regional en la materia.

EJEMPLOS DE TEXTOS LEGALES CON DETALLES CLAVE DE PAÍSES DE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (EN IDIOMA ORIGINAL)

PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL CONTRA CUALQUIER PERSONA EN EL MUNDO LABORAL

Belice es un ejemplo de país cuya legislación incluye a los aprendices en la definición de lo que constituye ser un empleado, y también determina que la prohibición contra el acoso sexual es extensible a potenciales empleadores durante el proceso de contratación.

Protection Against Sexual Harassment Act, 2000

PART I. Preliminary

2.-(1) In this Act, unless the context otherwise requires:-

“employee” includes apprentices, persons on probation, full and part-time employees and commission agents;

PART II. Forms of Sexual Harassment

3.-(1) No employer or supervisor of an employee shall harass sexually an employee so as to make it appear to the employee that the prospects or working conditions of that employee are contingent upon the employee’s acceptance of sexual advances or toleration of the sexual advances from the employer or supervisor.

(2) A prospective employer shall not harass sexually a person so as to make it appear to that person that-

(a) an offer of employment to that person; or

(b) the terms on which employment is offered, is or are contingent on that person’s acceptance of sexual advances or toleration of the sexual suggestions or innuendos from the prospective employer.

Santa Lucía es un ejemplo de país cuya legislación laboral incluye a los aprendices en la definición de lo que constituye ser un empleado, al tiempo que su código penal incluye un artículo que prohíbe el acoso sexual por parte de empleadores en potencia.

Labour Code, 2006, con enmiendas hasta 2011

PART I. PRELIMINARY

Interpretation

2. In this Code —

“employee” means a person who offers his or her services under a contract of employment, whether written, oral or implied, including a managerial employee, a dependent contractor, **an apprentice**, a part-time employee, a casual worker, a homemaker, a temporary worker, a seasonal employee and a person who is remunerated by commission where that person is not an independent contractor and where appropriate, a former employee;

“sexual harassment” means any unwanted conduct of a sexual nature in the workplace or in connection with the performance of work which is threatened or imposed as a condition of employment on the employee or which creates a hostile working environment for the employee

Criminal Code, 2004, con enmiendas hasta 2008

SUB-PART C Sexual Offences

139. SOLICITING SEXUAL FAVOURS IN THE WORKPLACE

(1) It is an offence for an employer or a supervisor of an employee to make it reasonably appear to the employee that the prospects or working conditions of the employee are dependent upon the acceptance or tolerance by the employee of sexual advances or persistent sexual suggestions from the employer or supervisor.

(2) It is an offence for a prospective employer to make it reasonably appear to a person that—

(a) an offer of employment to that person;

(b) the terms on which employment is so offered,

is or are dependent on that person’s acceptance or tolerance of sexual advances or tolerance of persistent sexual suggestions from the prospective employer.

(3) A person who commits an offence under subsection (1) or (2) is liable on summary conviction to imprisonment for one year.

PROHIBICIÓN DE ACOSO SEXUAL POR PARTE DE CUALQUIER PERSONA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Perú es un ejemplo de país cuya legislación prohíbe de forma general el acoso sexual por parte de cualquier persona en el lugar de trabajo.

Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, N. 27942, 2003, con enmiendas hasta 2020

Artículo 1.- Del objeto de la Ley

La presente Ley tiene el objeto de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia, cualquiera sea la forma jurídica de esta relación.

Igualmente, cuando se presente entre personas con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

Artículo 3.- De los sujetos

Por la presente Ley se considera:

1. Hostigador: Toda persona, varón o mujer, que realiza un acto de hostigamiento sexual señalado en la presente Ley.

2. Hostigado: Toda persona, varón o mujer, que es víctima de hostigamiento sexual.

Panamá es un ejemplo de país cuya legislación prohíbe de forma general el acoso sexual por parte de cualquier persona en el lugar del trabajo, independientemente de la relación jerárquica que exista con la víctima.

Ley núm. 82 que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer (2013)
Artículo 4. Para los efectos de esta Ley, los siguientes términos se entenderán así:
(...) 2. Acoso sexual. Todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiere en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo o crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico.
(...) 20. Violencia laboral y salarial. **Aquella que se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.** Incluye acoso sexual, hostigamiento por pertenencia al sexo femenino, explotación, desigualdad salarial por trabajo comparable y todo tipo de discriminación basada en su sexo.

ASEGURAR QUE LAS PROHIBICIONES DE ACOSO SEXUAL SE APLICAN EN TODOS LOS ESPACIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO

Guyana es un ejemplo de país cuya legislación incluye cualquier espacio donde se lleve a cabo cualquier tarea laboral.

Prevention of Discrimination Act, N. 26, 1997, con enmiendas hasta 2012

Interpretation

2. In this Act –

“sexual harassment” means unwanted conduct or a sexual nature **in the workplace or in connection with the performance or work** which is threatened or imposed as a condition of employment on an employee or which creates a hostile working environment for the employee.

Barbados es un ejemplo de país cuya legislación define “lugar de trabajo” como cualquier espacio que esté relacionado con las tareas del trabajador.

Employment Sexual Harassment (Prevention) Act, 2017

Interpretation

2. In this Act,

"workplace" means any location or place where persons work and includes

(a) any other location or place where an employee is required to conduct the business of the employer; or

(b) any location or place to which that person is sent by the employer for the purpose of receiving training or attending a conference on the employer's behalf.

Policy statement against sexual harassment

4.(1) Every employer shall ensure

(a) that there is a clear written policy statement against sexual harassment within the workplace for which that employer has responsibility;

PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS POR INFORMAR SOBRE ACOSO SEXUAL

Chile es un ejemplo de país con una prohibición general contra cualquier acción adversa realizada contra cualquier persona que participe en un proceso de reclamación por acoso sexual.

Código del Trabajo 2002, consolidado en 2020

485: (...) Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial. En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo.

Costa Rica es un ejemplo de país con una prohibición general contra cualquier acción adversa realizada contra quien presente una reclamación o participe en una investigación como testigo.

Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, con enmiendas hasta 2010

ARTICULO 14.- Garantía para el denunciante y los testigos

Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios.

ASEGURAR QUE LAS PROHIBICIONES CONTRA EL ACOSO SEXUAL SE EXTIENDEN A TODOS LOS TRABAJADORES, INDEPENDIENTEMENTE SU ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

Perú es un ejemplo de país cuya legislación protege explícitamente a la víctima independientemente de su orientación sexual o identidad de género

Reglamento de la Ley 27942 [Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual N. 27942 (2003)], aprueba por N. 014-2019-MIMP, 2019, amended to 2020

Artículo 3.- Definiciones

C) Hostigado/a: Toda persona, independientemente de su sexo, **identidad de género u orientación sexual**, que es víctima de hostigamiento sexual.

D) Hostigador/a: Toda persona, independientemente de su sexo, **identidad de género u orientación sexual**, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

Uruguay es un ejemplo de país cuya legislación prohíbe el acoso sexual entre personas del mismo sexo.

Acoso Sexual: Normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno, Ley N. 18.561, 2009

Artículo 2º. (Concepto de acoso sexual). Se entiende por acoso sexual todo comportamiento de naturaleza sexual, **realizado por persona de igual o distinto sexo**, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

¹ Węziak-Białowolska, D., Białowolski, P., and McNeely, E. (2020). The impact of workplace harassment and domestic violence on work outcomes in the developing world. *World Development* 126 104732.

² Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825095055> (consultado el 28 de abril de 2021). Según este estudio, “violencia sexual” es “cualquier acto de coerción con la intención de intentar abusar o abusar sexualmente, que degrada o daña el cuerpo y la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.”

³ Prado, K. Y., Rivera-Heredia, M. E., Martínez-Servín, L. G., Guzmán-Carillo, K. Y., & McCurdy, S. A. (2021). “It’s Wrong because It Could Be My Sister, Wife, or Mother”: Workplace Sexual Harassment among Men and Women Farmworkers in USA and Mexico. *Journal of Agromedicine*, 1-11.

⁴ Welsh, S., Carr, J., MacQuarrie, B., & Huntley, A. (2006). “I’m Not Thinking of It as Sexual Harassment” Understanding Harassment across Race and Citizenship. *Gender & Society*, 20(1), 87-107; Fiedler, A. M., & Blanco, R. I. (2006). The challenge of varying perceptions of sexual harassment: an international study. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(3), 274-291; Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2020). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8.

⁵ Deloitte Access Economics. (2019). The economic costs of sexual harassment in the workplace. Disponible en <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf> (consultado el 22 de enero de 2021); Willness, C.R., Steel, P., and Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology* 60(1) 127-162; Chan, D.K-S, Chow, S.Y., Lam, C.B., and Cheung, S.F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly* 32(4) 362-376; American Association of University Women. (2019). Limiting our livelihoods: The cumulative impact of sexual harassment on women’s careers. Disponible en <https://www.aauw.org/app/uploads/2020/03/Limiting-our-Livelihoods-Full-Report.pdf> (consultado el 22 de enero de 2021); McLaughlin, H., Uggen, C., and Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society* 31(3) 333-358; Merkin, R. (2008). The impact of sexual harassment on turnover intentions, absenteeism, and job satisfaction: Findings from Argentina, Brazil and Chile. *Journal of International Women’s Studies* 10(2) 73-91; Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2020). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8.

⁶ McLaughlin, H., Uggen, C., and Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society* 31(3) 333-358.

⁷ American Association of University Women. (2019). Limiting our livelihoods: The cumulative impact of sexual harassment on women’s careers. Disponible en <https://www.aauw.org/app/uploads/2020/03/Limiting-our-Livelihoods-Full-Report.pdf> (consultado el 22 de enero de 2021)

⁸ Willness, C.R., Steel, P., and Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology* 60(1) 127-162; Chan, D.K-S, Chow, S.Y., Lam, C.B., and Cheung, S.F. (2008). Examining the job-related, psychological, and physical outcomes of workplace sexual harassment: a meta-analytic review. *Psychology of Women Quarterly* 32(4) 362-376; Sojo, V.E., Wood, R.E., and Genat, A.E. (2015). Harmful workplace experiences and women’s occupational well-being: A meta-analysis. *Psychology of Women Quarterly* 40(1) 10-40; Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2020). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8.

⁹ McCann, D. (2005). Sexual harassment at work: National and international responses, Conditions of Work and Employment Series No. 2. International Labour Organization. Disponible en https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_TRAVAIL_PUB_2/lang-en/index.htm (consultado el 3 de mayo de 2021).

¹⁰ Vuckovic, M., Altvater A., Sekei, L.H., Koss, K. (2017). Sexual harassment and gender-based violence in Tanzania’s public sector: A study among employees in Mtwara Region and Dar es Salaam. *International Journal of Workplace Health*

¹¹ Lin, Yueh-Hsiu. (2006). The incidence of sexual harassment of students while undergoing practicum training experience in the Taiwanese hospitality industry—individuals' reactions and relationships to perpetrators. *Tourism Management* 27(1) 51-68. La Lopa J. and Gong, Z. (2020). Sexual harassment of hospitality interns. *Journal of Hospitality & Tourism Education* 32(2) 88-101.

¹² Gettman, H. J., & Gelfand, M. J. (2007). When the customer shouldn't be king: Antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 757; Good, L., & Cooper, R. (2016). 'But it's your job to be friendly': Employees coping with and contesting sexual harassment from customers in the service sector. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 447-469; Folgerø, I. S., & Fjeldstad, I. H. (1995). On duty—off guard: Cultural norms and sexual harassment in service organizations. *Organization Studies*, 16(2), 299-313; Hughes, K. D., & Tadic, V. (1998). 'Something to deal with': customer sexual harassment and women's retail service work in Canada. *Gender, Work & Organization*, 5(4), 207-219; Kensbock, S., Bailey, J., Jennings, G., & Patiar, A. (2015). Sexual harassment of women working as room attendants within 5-star hotels. *Gender, Work & Organization*, 22(1), 36-50; Liu, X. Y., Kwan, H. K., & Chiu, R. K. (2014). Customer sexual harassment and frontline employees' service performance in China. *Human Relations*, 67(3), 333-356; Yagil, D. (2008). When the customer is wrong: A review of research on aggression and sexual harassment in service encounters. *Aggression and Violent Behavior*, 13(2), 141-152.

¹³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825095055> (consultado el 28 de abril de 2021).

¹⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825095055> (consultado el 28 de abril de 2021).

¹⁵ Dunckel-Graglia, A. (2013). Women-only transportation: How "pink" public transportation changes public perception of women's mobility. *Journal of Public Transportation*, 16(2), 5.

¹⁶ Infante-Vargas, D., & Boyer, K. (2021). Gender-based violence against women users of public transport in Saltillo, Coahuila, Mexico. *Journal of Gender Studies*, 1-15.

¹⁷ Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2020). Putting People Down and Pushing Them Out: Sexual Harassment in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8.

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/app/biblioteca/ficha.html?upc=702825095055> (consultado el 28 de abril de 2021).

¹⁹ ; Prado, K. Y., Rivera-Heredia, M. E., Martínez-Servín, L. G., Guzmán-Carillo, K. Y., & McCurdy, S. A. (2021). "It's Wrong because It Could Be My Sister, Wife, or Mother": Workplace Sexual Harassment among Men and Women Farmworkers in USA and Mexico. *Journal of Agromedicine*, 1-11.

²⁰ Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L. F. (2002). The (un) reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 230; Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., & O'Connor, R. C. (2014). A review of organizational strategies for reducing sexual harassment: Insights from the US military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702; Stockdale, M. S. (1998). The direct and moderating influences of sexual-harassment pervasiveness, coping strategies, and gender on work-related outcomes. *Psychology of Women Quarterly*, 22(4), 521-535; Lee, J. Y., Heilmann, S. G., & Near, J. P. (2004). Blowing the whistle on sexual harassment: Test of a model of predictors and outcomes. *Human relations*, 57(3), 297-322.