

# REFORMA EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA Y VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ENERO 2026

- El 15 de enero de 2026 se publicó en el DOF una reforma transversal en materia de igualdad sustantiva y violencia contra las mujeres, que introduce obligaciones reforzadas para los empleadores, particularmente en la Ley Federal del Trabajo, para garantizar entornos laborales libres de discriminación y violencia.
- Destaca la obligación de capacitar al personal para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres, lo que exige a las empresas revisar y ajustar sus programas, protocolos y mecanismos internos para mitigar riesgos de incumplimiento y sanciones.

El 15 de enero de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (“DOF”) un Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de distintos ordenamientos jurídicos en México, a través del cual se introducen cambios transversales para fortalecer la igualdad sustantiva y prevenir, atender y erradicar la violencia contra las mujeres. Para empleadores del sector privado, destacan ajustes en la Ley Federal del Trabajo (“LFT”) que refuerzan el deber de asegurar un entorno laboral libre de discriminación y violencia, e imponen una obligación expresa para los empleadores de capacitar a su personal para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres.

El Decreto entrará en vigor el día hábil siguiente a su publicación en el DOF, esto es, el 16 de enero de 2026. Adicionalmente, las autoridades de los tres órdenes de gobierno cuentan con 180 días hábiles para realizar las adecuaciones legislativas y reglamentarias e instrumentar lo necesario para su cumplimiento.

La reforma a la LFT ahonda en el objetivo de las normas del trabajo de propiciar un trabajo digno o

decente, al prever que este se desarrolle en un entorno libre de discriminación, violencias y con respeto pleno a los derechos humanos, y con reconocimiento de las diferencias entre mujeres y hombres para lograr su igualdad sustantiva ante la ley. Se dispone que tanto las personas trabajadoras como empleadoras deben contribuir a mantener un entorno laboral libre de discriminación y violencias hacia las mujeres.

De forma concreta, las personas empleadoras deberán capacitar a su personal para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres. Debemos recordar que la LFT obliga a las empresas que tengan más de 50 trabajadores a constituir Comisiones Mixtas de Capacitación, Adiestramiento y Productividad, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, estando encargadas de, entre otras cosas, instrumentar sistemas y programas de capacitación y adiestramiento para las personas trabajadoras.

Las empresas que cuentan con hasta 50 trabajadores, cumplirían mediante la dotación de los programas establecidos para tal efecto por la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, llevando a cabo la capacitación relacionada con los mismos.

Será importante revisar los procesos internos a efecto de efectuar las modificaciones o ajustes necesarios para cumplir con esta nueva obligación específica de capacitación, incorporando módulos específicos para prevenir y eliminar violencia contra las mujeres en el programa correspondiente, con enfoque de igualdad sustantiva y perspectiva de género, determinando la temporalidad de esta capacitación, relacionándolo con el protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual y la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como a los mecanismos que deben implementarse para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral.

En todo caso, deberán documentarse los planes, programas, contenidos y evidencias de impartición a los trabajadores, según corresponda, a efecto de evitar la imposición de sanciones por parte de las autoridades laborales, reforzando la necesidad de contar con protocolos y planes de acción efectivos de prevención, atención y sanción.

Asimismo, mediante el Decreto se publican distintas reglas para orientar las políticas públicas y acciones para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, impulsando cambios culturales y acceso efectivo a la justicia con perspectiva de género, lo cual anticipa mayor escrutinio sobre prácticas internas de prevención y respuesta en los centros de trabajo.

La combinación de la obligación de capacitación patronal y el estándar reforzado de entorno libre de violencia y discriminación eleva el umbral de diligencia exigible, por lo que es previsible mayor atención de las autoridades a la existencia y eficacia de capacitaciones y protocolos en los centros de trabajo.

En S+S estamos a su disposición para comentar las implicaciones de esta reforma y para apoyar en el cumplimiento de la misma.

**Francisco Udave**  
Socio  
[fudave@s-s.mx](mailto:fudave@s-s.mx)

**Samuel Flores**  
Asociado  
[sflores@s-s.mx](mailto:sflores@s-s.mx)