Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

Ingrith Catalina Garzón Alayón
Yolanda Patricia Infante Figueroa

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría UNIMINUTO Bogotá
Programa Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo
2025

Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

Ingrith Catalina Garzón Alayón
Yolanda Patricia Infante Figueroa

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)
Rubén Darío Rojas Pardo

Corporación Universitaria Minuto de Dios
Rectoría UNIMINUTO Bogotá
Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo
2025

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado, ante todo, a nuestras familias, quienes han sido el motor y el refugio durante todo este proceso. A nuestras madres, por su fuerza inquebrantable, su amor inmenso y su ejemplo de sabiduría y entrega; a nuestros padres, por enseñarnos el valor del esfuerzo, la responsabilidad y la constancia.

A nuestras hermanas, hermanos y seres queridos, por sus palabras de aliento, por su paciencia en los momentos de tensión, y por celebrar con nosotras cada pequeño avance como si fuera un gran triunfo.

Dedicamos este logro a quienes creyeron en nuestras capacidades, incluso cuando nosotras mismas dudamos. A quienes nos acompañaron en silencio, con un gesto, una mirada, un abrazo, o simplemente estando ahí.

Y, finalmente, nos lo dedicamos a nosotras mismas: por haber recorrido este camino con dedicación, por haber resistido en los días difíciles, por habernos sostenido mutuamente y por convertir este proyecto en un reflejo del compromiso, la disciplina y el amor por el aprendizaje.

Ingrith Garzón y Yolanda Infante

Agradecimientos

Llegar al cierre de esta investigación ha sido una experiencia profundamente enriquecedora, tanto en el ámbito académico como en el personal. Por esta razón, queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos a todas las personas e instituciones que hicieron posible este proceso.

Le damos gracias a Dios, por regalarnos la vida, la salud y la fuerza para terminar este trabajo, en los momentos más difíciles. Su compañía y guía siempre nos dieron esperanza y motivación para seguir adelante.

A nuestras familias, quienes han sido nuestro pilar incondicional. Gracias por su amor, comprensión y paciencia; por acompañarnos silenciosamente en cada etapa de este camino, por alentar nuestros esfuerzos y por brindarnos el apoyo emocional que necesitábamos para seguir adelante. Este logro también les pertenece.

Expresamos nuestro especial reconocimiento al profesor Rubén Darío Rojas Pardo, asesor de esta monografía, por su orientación comprometida, su exigencia académica y su constante disposición. Agradecemos profundamente su sensibilidad frente al enfoque de género que propusimos, así como el valioso acompañamiento que permitió fortalecer tanto el contenido como el enfoque crítico de nuestro trabajo.

Finalmente, a todas las personas que, de una u otra forma, contribuyeron a este proyecto, nuestro más profundo y sincero agradecimiento.

Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

CONTENIDO

Resumen ejecutivo

Introducción

1. Problema 12

1.1 Descripción del problema 12

1.2 Pregunta de investigación 19

2. Objetivos 19

2.1 Objetivo general 19

2.2 Objetivos específicos 19

4. Marco de referencia 22

4.1 Marco teórico 22

4.2 Marco legal 26

5. Metodología 30

5.1 Enfoque y alcance de la investigación **¡Error! Marcador no definido.**

7. Resultados y discusión 36

8. Conclusiones 44

9. Recomendaciones 46

10. Referencias bibliográficas 49

Bibliografía **¡Error! Marcador no definido.**

Lista de Anexos

Anexo 1: Matriz Tipo Documental 53

Lista de Tablas

Tabla 1: Marco Normativo Vigente 37

Tabla 2:Formas de acoso sexual en el trabajo 38

Tabla 3: Estrategias 39

Lista de Gráficos

Gráfico 1:Diagrama de barras comparación de formas de Acoso Sexual Laboral en América Latina 40

Gráfico 2:Diagrama de pastel factores que perpetúan el acoso sexual y laboral en Latinoamérica 41

Gráfico 3:Diagrama de barras Estrategias para prevenir y erradicar el acoso sexual laboral 42

Gráfico 4:Cantidad de artículos por año 43

Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

Resumen ejecutivo

El acoso sexual en el ámbito laboral es una de las manifestaciones más persistentes de la violencia de género en América Latina, afectando principalmente a mujeres y personas de género diverso. A pesar de los avances legislativos y la ratificación del Convenio 190 de la OIT en varios países de la región, esta problemática sigue siendo frecuente, silenciada e insuficientemente atendida. El presente trabajo analiza los avances y desafíos en la prevención del acoso sexual laboral desde una perspectiva de género, centrándose en cinco países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú.

En este estudio se plantean tres objetivos específicos: revisar el marco normativo vigente, identificar las principales formas de acoso sexual laboral y establecer estrategias efectivas para su prevención y erradicación. Se utilizó una metodología de enfoque cualitativo, tipo documental, basada en la revisión narrativa de 18 fuentes académicas e institucionales seleccionadas mediante criterios de inclusión definidos para el periodo 2015–2025.

Entre los resultados, se evidenció la existencia de marcos normativos importantes, pero con limitaciones en su implementación, así como la persistencia de prácticas de acoso normalizadas en contextos organizacionales jerárquicos y patriarcales. También se identificaron estrategias innovadoras como la bioética laboral, la armonización normativa y la educación con enfoque de género.

Se concluye que la erradicación del acoso sexual en el trabajo requiere acciones integrales que combinen legislación efectiva, cultura organizacional transformadora y

mecanismos de prevención confiables. Se recomienda fortalecer los protocolos internos, formar a los equipos institucionales y generar entornos laborales seguros, inclusivos y libres de violencia.

Introducción

El acoso sexual en el ámbito laboral representa una de las formas más persistentes y normalizadas de violencia de género en América Latina. A pesar de los avances normativos, el aumento de la conciencia pública y la implementación de protocolos institucionales en varios países, esta problemática sigue afectando de manera desproporcionada a mujeres y personas de género diverso. Las relaciones de poder, la cultura patriarcal, la naturalización de conductas inapropiadas y la débil respuesta institucional perpetúan un entorno hostil que vulnera los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, comprometiendo su salud, su estabilidad laboral y su desarrollo profesional.

La presente monografía aborda esta problemática desde un enfoque de género y de derechos humanos, centrándose en los avances y desafíos que enfrentan los países latinoamericanos en la prevención, atención y erradicación del acoso sexual en los espacios laborales. La pregunta de investigación que guía este estudio es: ¿Cuáles son los avances y desafíos en la implementación de políticas de género y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral en Latinoamérica?

El presente estudio tiene como finalidad principal examinar los avances alcanzados y las limitaciones persistentes en los procesos de prevención y abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral de Latinoamérica. Dicho análisis busca identificar tendencias regionales, sistematizar

experiencias y prácticas relevantes, así como señalar ámbitos de mejora que permitan consolidar entornos de trabajo seguros, equitativos e inclusivos. Para dar cumplimiento a este propósito general, se establecen tres objetivos específicos: evaluar el marco jurídico y normativo vigente en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú; describir y categorizar las principales manifestaciones del acoso sexual en los contextos laborales; y plantear estrategias orientadas a fortalecer los mecanismos institucionales y sociales dirigidos a la prevención y erradicación de esta problemática.

La relevancia del estudio radica en visibilizar un fenómeno que, aunque ampliamente documentado, continúa siendo subestimado o silenciado dentro de muchas organizaciones. A través de un análisis documental, esta investigación busca contribuir al fortalecimiento de las políticas públicas, al empoderamiento de las víctimas, y a la transformación de las dinámicas institucionales que reproducen desigualdades de género. Se destaca la importancia de abordar el acoso sexual no solo como una falta disciplinaria, sino como una expresión de violencia estructural que requiere intervenciones multisectoriales.

Desde el punto de vista metodológico, la monografía se fundamenta en un enfoque cualitativo de tipo documental, a partir de una revisión narrativa de literatura académica, informes institucionales y marcos legales vigentes en el periodo 2015–2025. Se aplicaron criterios de inclusión orientados a garantizar la pertinencia, actualidad y enfoque de género de las fuentes analizadas. En total, se seleccionaron 18 estudios clave que permiten identificar patrones de violencia, factores estructurales, vacíos normativos y propuestas transformadoras.

Los hallazgos muestran que, aunque ha habido importantes avances legislativos como la ratificación del Convenio 190 de la OIT y la adopción de leyes nacionales, persisten obstáculos para su implementación efectiva. Entre ellos destacan la fragmentación legal, la falta de canales

confidenciales de denuncia, la escasa capacitación institucional y la persistencia de culturas organizacionales sexistas. Por otro lado, se identificaron propuestas innovadoras como la bioética laboral, la armonización del derecho penal y laboral, y estrategias educativas con enfoque de género, que pueden ser clave para un abordaje integral y sostenible del problema.

Esta investigación busca aportar al debate académico y político sobre la violencia de género en el trabajo, y ser una herramienta útil para la formulación de políticas públicas, programas de prevención y acciones institucionales orientadas a garantizar el derecho de todas las personas a un entorno laboral libre de violencia, acoso y discriminación.

1. Problema

1.1 Descripción del problema

El acoso sexual en el ámbito laboral es una problemática persistente que afecta a miles de personas en Latinoamérica, especialmente a mujeres y personas de género diverso. A pesar de los avances en legislación y las iniciativas de equidad de género impulsadas en estos países, la violencia sexual en los espacios de trabajo sigue siendo un obstáculo significativo para la seguridad y bienestar de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha subrayado que el acoso sexual en el trabajo es una forma de discriminación de género que afecta la dignidad, la integridad psicológica y la igualdad de oportunidades laborales.

El principal problema radica en la persistencia de conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, que se manifiestan en diversas formas, desde comentarios inadecuados y gestos insinuantes hasta contacto físico no consentido y chantaje sexual. A pesar de la existencia de marcos normativos en muchos países de América, la falta de implementación efectiva, la

impunidad y la naturalización de ciertas actitudes dificultan la erradicación de estas conductas. Además, las víctimas a menudo enfrentan obstáculos significativos para denunciar, incluyendo el miedo a represalias, la revictimización y la falta de confianza en las instituciones encargadas de investigar estos casos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019), a nivel global, el 6,3 % de las personas empleadas han experimentado violencia y acoso sexual en el entorno laboral a lo largo de su vida laboral. Lo que resulta evidente es que las mujeres son las más afectadas: el 8,2 % de ellas han reportado haber vivido situaciones de acoso sexual en el trabajo, frente al 5 % de los hombres que han informado experiencias similares.

Se ha encontrado que estos casos siguen siendo muy frecuentes, ya que tres de cada cinco víctimas aseguran haberlos vivido en más de una ocasión. También se ve que el entorno social influye mucho en la vulnerabilidad de algunos grupos, como los jóvenes y los trabajadores migrantes, quienes corren un mayor riesgo de sufrir violencia y acoso en el trabajo. El informe también señala las principales barreras que dificultan que las personas hablen o denuncien estos incidentes, lo cual evidencia la necesidad urgente de crear entornos laborales más seguros y establecer sistemas de denuncias accesibles y eficaces.

En el marco de un estudio contratado por el Ministerio del Trabajo de Colombia a la firma Infométrika S.A.S. (2022), se exploró la percepción de la población respecto al acoso sexual en el entorno laboral, evidenciándose una preocupante normalización de esta conducta.

El acoso laboral en Colombia se refiere a toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado por parte de un empleador, un superior o un compañero, encaminada

a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de este. (encuesta Infométrika S. A. S) *la* mayoría de los casos se presentan entre personas del mismo nivel jerárquico o incluso con individuos externos a la organización. Las manifestaciones más recurrentes de acoso sexual en el trabajo incluyeron presiones o solicitudes para mantener relaciones sexuales (82%), intentos u ocurrencias de actos sexuales (79%), envío de mensajes o correos electrónicos con connotación sexual (72%) y contacto físico que transgrede los límites del consentimiento (72%). No obstante, gran parte de los encuestados no identifican estas conductas como acoso, ni se reconocen como víctimas hasta que se les describe explícitamente cada situación. Las mujeres resultan ser las principales afectadas y, en un 41% de los casos, optan por no denunciar por temor a perder su empleo. Solo un 10% de quienes se reconocieron como víctimas acudieron a sus superiores o autoridades, mientras que la mayoría buscó apoyo en sus redes personales. Asimismo, el papel de los testigos resultó pasivo: solo el 2% informó al Comité de Convivencia Laboral y apenas el 1% a alguna autoridad competente. En cuanto a las fuentes de información, la familia fue identificada como el principal canal (33%), seguida por las autoridades (24%) y los amigos (22%), siendo los medios preferidos para acceder a mayor información la televisión o radio (49%) y el internet (45%). Finalmente, a pesar del bajo nivel de denuncias actuales, el 82% de los encuestados manifestó que en un caso hipotético sí reportaría la conducta, prefiriendo hacerlo ante la Policía Nacional (42%), la Fiscalía (32%) o sus superiores jerárquicos (25%). Estos resultados reflejan no solo la frecuencia del acoso sexual en el ámbito laboral colombiano, sino también un desconocimiento generalizado sobre sus manifestaciones y los canales institucionales disponibles para su denuncia y tratamiento.

Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

En las últimas décadas, varios países de Latinoamérica han avanzado en la creación de leyes y protocolos para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral. Colombia, Argentina, Chile y Brasil, por ejemplo, han implementado normativas que buscan fortalecer la protección de los trabajadores y promover ambientes laborales libres de violencia de género. Sin embargo, los estudios indican que persisten brechas entre la legislación y su aplicación efectiva. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), muchas empresas y organizaciones no cuentan con mecanismos claros de denuncia ni programas efectivos de sensibilización y prevención.

El acoso sexual en el trabajo tiene raíces estructurales y culturales profundamente arraigadas en la sociedad. Algunas de sus principales causas incluyen:

Desigualdad de género: La subordinación histórica de las mujeres en el ámbito laboral facilita escenarios de abuso de poder y violencia sexual.

“como señala la OIT (2020), La Organización Internacional del Trabajo informó que las mujeres tienen más del doble de probabilidad de sufrir violencia y acoso sexual en el ámbito laboral en comparación con los hombres. Esta situación se agrava en mujeres jóvenes y aquellas responsables de la economía del hogar,

Cultura organizacional machista: Muchas empresas carecen de políticas claras de equidad de género y toleran conductas inapropiadas bajo la justificación de "tradiciones" o "costumbres".

Se toma en cuenta la postura de la extensión teórica de Tate y Bals (2018), la Visión Basada en Recursos Sociales (VBRS), donde aspectos sociales como la equidad de género son un recurso interno valioso para el desempeño en las organizaciones. Se analiza el desempeño

organizacional de las mujeres académicas mexicanas, tomando en cuenta su participación laboral individual desde casa, teniendo éste, como factor influyente la cultura masculina en cuanto a sus creencias sobre su responsabilidad en las tareas domésticas y cuidados del hogar.

Falta de normativas eficaces o aplicación deficiente: Aunque se han creado normas, en muchos países no hay castigos fuertes ni un buen control sobre los casos que se denuncian.

Miedo a represalias: Muchas personas no se atreven a denunciar por temor a perder su trabajo, ser tratadas peor en el lugar laboral o quedar con mala reputación frente a sus compañeros.

Según Antonio Jesús de la Casa Arboledas. (2019). Dice que, Aunque el acoso sexual laboral está cada vez más reconocido como una forma grave de violencia, en muchos países de América Latina continúa siendo un fenómeno invisibilizado debido a la escasa denuncia y a la persistencia de la impunidad. Las víctimas, en su mayoría mujeres, enfrentan barreras estructurales como el temor a perder su empleo, la desconfianza en las autoridades y la falta de protocolos eficaces en las empresas. Además, factores culturales como la normalización de ciertas conductas y el miedo al juicio social impiden que se reconozcan como víctimas y que se animen a denunciar. Estas condiciones han contribuido a mantener un entorno laboral donde el acoso se repite sin sanciones, perpetuando el ciclo de violencia en los espacios de trabajo.

A nivel regional, la Organización Internacional del Trabajo (2019) estima que más del 80 % de los casos de acoso en el trabajo quedan en la impunidad, en gran parte porque los procesos de denuncia requieren pruebas difíciles de obtener, como testimonios o evidencia directa, lo que impide que más del 95 % de los casos lleguen a sanción. En México, la Encuesta Nacional de

Ocupación y Empleo (INEGI, 2022) indica que solo el 9 % de quienes sufren acoso lo denuncian formalmente y que el 87 % de estos casos no se investigan ni se sancionan, lo que pone en evidencia las deficiencias institucionales para atender esta problemática en el ámbito laboral.

El acoso sexual laboral tiene graves repercusiones tanto a nivel individual como organizacional y social:

Afectaciones psicológicas y emocionales: Las víctimas pueden sufrir estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental.

Impacto en la carrera profesional: Muchas personas renuncian a sus empleos o se ven obligadas a cambiar de trabajo, lo que afecta su estabilidad económica y desarrollo profesional.

Reducción de la productividad: Un ambiente laboral hostil disminuye el desempeño y compromiso de los empleados.

Daño a la reputación empresarial: Las empresas que no toman medidas adecuadas pueden enfrentar consecuencias legales y perder credibilidad en el mercado.

Este estudio se centra en trabajadores del sector público y privado en Suramérica, con especial énfasis en mujeres y personas de género diverso, quienes son las principales víctimas de acoso sexual laboral. También se considerará la perspectiva de empleadores y responsables de la implementación de políticas de prevención en las organizaciones.

El análisis se centrará en el periodo comprendido entre 2015 al 2025, un lapso en el que han surgido importantes reformas legislativas y movimientos de denuncia pública. Geográficamente, el estudio abarcará países representativos de la región, incluyendo Argentina,

Brasil, Chile, Colombia y Perú, donde existen datos relevantes sobre el impacto del acoso sexual en el trabajo y las medidas adoptadas para enfrentarlo.

Para complementar con algunas normas expedidas en dichos países considerando sus avances legislativos en SST, en muchos países se ratifica el convenio 190 de la OIT (2019), que representa un gran avance normativo, también están algunas normas de otros países como:

Argentina

- **Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres (2009)**: Incluye la violencia laboral como una de sus formas.
- **Ley 27.580 (Convenio 190 de la OIT)**: Ratifica el convenio sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo.
- **Resolución SRT 905/2015**: Establece procedimientos para la actuación frente a riesgos psicosociales.

Chile

- **Ley 20.005 de 2005**: Tipifica y sanciona el acoso sexual en el trabajo.
- **Ley 21.643 (2024)**: Crea el derecho al trabajo libre de violencia y acoso, implementando el Convenio 190 de la OIT.
- **DS N°67 del Ministerio del Trabajo**: Sobre gestión de riesgos psicosociales en SST.

Perú

- **Ley N° 27942 (2003)**: Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el ámbito laboral.
- **DS N° 009-2005-TR**: Reglamento de la ley, que obliga a las empresas a tener protocolos de atención.
- **Ley N° 29783 de SST (2011)**: Incluye riesgos psicosociales como parte de la evaluación en los sistemas de gestión.

1.2 Pregunta de investigación

¿Cuáles son los avances y desafíos en la implementación de políticas de género y prevención del acoso sexual en el ámbito laboral en Latinoamérica?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Analizar los avances y desafíos en la prevención y abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral en Latinoamérica, con el propósito de generar un diagnóstico que evidencie tendencias, buenas prácticas y áreas de mejora orientadas a la construcción de entornos laborales más seguros e inclusivos en el período 2020-2025.

2.2 Objetivos específicos

- Revisar el marco normativo vigente en distintos países de Latinoamérica como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú, con respecto a la prevención del acoso sexual en el trabajo.
- Identificar las principales formas de acoso sexual que se presentan en el ámbito laboral en América.
- Establecer estrategias que fortalezcan la prevención y erradicación del acoso sexual en los espacios laborales.

3. Justificación

La relevancia de esta monografía radica en la necesidad de analizar los avances y desafíos en la lucha contra el acoso sexual laboral desde una perspectiva de género. Este estudio contribuirá a identificar las fortalezas y debilidades de las políticas existentes, proporcionando información clave para el diseño de estrategias más efectivas en la prevención y erradicación de esta problemática. Asimismo, el análisis permitirá visibilizar los factores socioculturales y estructurales que perpetúan estas conductas, promoviendo la generación de propuestas orientadas a mejorar el marco normativo y las prácticas empresariales en América. A pesar de los avances en la legislación y la creciente conciencia sobre la equidad de género, persisten desafíos en la implementación de políticas efectivas de prevención, atención y sanción de estas conductas. Esta situación impacta negativamente en la calidad de vida de las víctimas, la productividad empresarial y la construcción de entornos laborales seguros e inclusivos.

Este estudio se centra en Latinoamérica, una región caracterizada por su diversidad socioeconómica y cultural, con estructuras laborales marcadas por desigualdades de género. La investigación abarca el periodo comprendido entre 2015 al 2025, un tiempo en el que se han dado

avances en materia de legislación laboral, pero también se han evidenciado brechas en la aplicación efectiva de estas normativas. En cuanto a la delimitación sociodemográfica, se analizan sectores clave como el comercio, la industria manufacturera, el sector tecnológico y los servicios, con especial atención a mujeres, poblaciones vulnerables. El estudio contribuye a la conciencia sobre la violencia de género en el trabajo, promoviendo un cambio cultural hacia la equidad e inclusión. Al evidenciar los efectos del acoso sexual en la productividad y bienestar de los trabajadores, se fortalece la implementación de políticas de prevención en empresas e instituciones.

Desde una perspectiva metodológica, la investigación emplea un enfoque mixto, combinando análisis cuantitativo y cualitativo, lo que permite una comprensión integral del fenómeno. Además, se fomenta el desarrollo de herramientas de evaluación de riesgos laborales con perspectiva de género. El análisis enriquece el marco teórico sobre género y trabajo, incorporando conceptos como el "techo de cristal", la "doble jornada" y la "carga mental" en el debate académico y político. También se refuerza la discusión sobre la interseccionalidad y su relevancia en el estudio del acoso laboral.

El acoso sexual en el trabajo afecta la estabilidad laboral y emocional de las personas y frena el desarrollo económico y social. Estudiar este problema ayuda a diseñar políticas que hagan los lugares de trabajo más seguros y justos.

Los objetivos son identificar riesgos, revisar la efectividad de las leyes y proponer estrategias de prevención. Además, se busca que empleadores y trabajadores tomen conciencia y denuncien los casos.

Las empresas también se benefician, ya que al reducir el acoso mejoran el ambiente laboral, aumentan la productividad y logran un crecimiento más estable.

La comunidad se fortalece con mayor equidad en el trabajo y acceso a entornos seguros para todos. Además, la disminución del acoso contribuye al bienestar general y la cohesión social.

Los estudiantes obtienen experiencia en investigación aplicada y fortalecen su formación en metodologías de análisis social. También se fomenta el desarrollo de habilidades críticas y de incidencia en políticas públicas.

Los programas de especialización y postgrados se enriquecen con investigaciones actualizadas, mejorando su oferta académica y contribuyendo al desarrollo de políticas basadas en evidencia.

4. Marco de referencia

4.1 Marco teórico

El acoso laboral se comprende como un conjunto de conductas reiteradas y verificables ejercidas contra un trabajador por parte de un compañero o de un superior jerárquico, con la intención de generar miedo, intimidación, angustia o inseguridad. Tal como señalan Arango Gallego, Macana Gutiérrez y Rodríguez Morales (2024), estas prácticas buscan afectar el desempeño del trabajador, disminuir su motivación e, incluso, inducir su renuncia.

Por su parte, el acoso sexual laboral puede definirse como cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de carácter sexual, no deseado por la persona a quien va dirigido. Según Isabella Farías (2022), este tipo de conducta, cuyo rechazo puede ser utilizado como base

para tomar decisiones que afectan el acceso al empleo o deterioran las condiciones laborales, también tiene como efecto la creación de un ambiente humillante o intimidante para la víctima.

Desde un enfoque europeo, es posible identificar una distinción relevante entre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. “Según el autor Antonio Jesús (2019), el acoso sexual abarca toda conducta de naturaleza sexual que tenga como finalidad atentar contra la dignidad de una persona, especialmente en contextos donde se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En cambio, el acoso por razón de sexo se refiere a comportamientos motivados por el sexo de una persona, bajo condiciones similares de afectación al entorno laboral”.

En Latinoamérica se han realizado esfuerzos significativos por legislar y penalizar el acoso sexual en el trabajo. Uno de los avances más relevantes a nivel general fue el Convenio 190 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), el cual constituye el primer tratado internacional que analiza la violencia y el acoso en el trabajo, incluyendo el acoso por razones de género. Fue aprobado el 21 de junio de 2019 y empezó a aplicarse el 25 de junio de 2021. Dentro de sus puntos más importantes está la definición amplia de acoso, que incluye comportamientos, prácticas o amenazas que no solo causan daño físico o psicológico, sino también económico.

Además, reconoce que el acoso puede darse en diferentes espacios laborales, como viajes de trabajo o el teletrabajo, y resalta que afecta de manera especial a las mujeres y a los grupos más vulnerables.

A partir de este tratado, varios países de Latinoamérica comenzaron a trabajar en su aplicación con el apoyo de organizaciones como la OIT y ONU Mujeres, que han motivado a los

Estados a ratificarlo. Brasil, Chile y Colombia han mostrado su compromiso presentando y aprobando proyectos de ley relacionados con este tema.

En el caso de Colombia, se creó la Ley 2365 de 2024, que establece medidas para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual tanto en el trabajo como en las instituciones de educación superior. Esta ley se aplica a todas las relaciones laborales y educativas, obligando a empleadores y directivos a implementar políticas claras y efectivas de prevención. Entre las medidas se incluyen campañas de sensibilización para empleados y estudiantes, la creación de canales de atención seguros y rápidos para las víctimas, y la garantía de protección y confidencialidad durante todo el proceso. Además, se prohíbe despedir o desvincular a cualquier persona que denuncie un caso de acoso sexual.

Por otro lado, en México, el acoso sexual en el contexto laboral está tipificado como un delito federal y se sanciona conforme al Código Penal Laboral, a través de la Ley Federal del Trabajo, específicamente en los artículos 133, fracciones XII y XIII. En dichos apartados se establecen prohibiciones claras para los empleadores y sus representantes, prohibiendo expresamente el acoso sexual contra cualquier persona y la tolerancia de conductas de hostigamiento y/o acoso sexual dentro del centro de trabajo.

En Latinoamérica, se han presentado diversos casos emblemáticos de acoso sexual laboral que han generado debate y promovidos cambios institucionales. En Argentina, la periodista Romina Manguel (2019), denunció públicamente haber sido víctima de acoso sexual por parte de un compañero en un medio de comunicación, lo que abrió un debate nacional sobre la violencia de género en los medios e impulsó reformas internas en las redacciones, estudiantes

de medicina de la Universidad Nacional (2022), denunciaron a un docente por acoso sexual, lo que llevó a la universidad a activar sus protocolos internos y marcó un precedente para el fortalecimiento de rutas institucionales de atención en instituciones educativas.

Además, El acoso sexual en el ámbito laboral no puede entenderse únicamente como un fenómeno individual o aislado, sino que debe analizarse desde una perspectiva estructural que reconozca la influencia de los factores socioculturales y económicos que lo posibilitan y perpetúan. En sociedades marcadas por una cultura patriarcal profundamente arraigada, como ocurre en buena parte de América Latina, persisten estereotipos de género que refuerzan la desigualdad y naturalizan las conductas de dominación masculina en espacios laborales. La objetivación de las mujeres, la normalización de comentarios o actitudes de índole sexual, y la trivialización del acoso como algo “normal” o incluso “halagador” crean un entorno donde las agresiones son invisibilizadas y, en muchos casos, toleradas o justificadas socialmente. Este marco cultural dificulta que las víctimas reconozcan el acoso como una forma de violencia y, en consecuencia, que lo denuncien.

A ello se suman los factores económicos, que tienen un peso significativo en la decisión de permanecer en silencio. La dependencia económica, especialmente en contextos de pobreza, desempleo o precarización del trabajo, limita la capacidad de las víctimas para denunciar, ya que muchas veces temen represalias, despidos o pérdida de oportunidades laborales. Esta situación se agrava cuando se trata de mujeres que laboran en el sector informal, donde la ausencia de mecanismos de protección laboral, sindicatos o protocolos institucionales de denuncia las deja en una situación de mayor vulnerabilidad. De igual manera, la desigual distribución del poder en las

jerarquías organizacionales coloca a muchas trabajadoras en una posición subordinada que es fácilmente explotada por superiores que abusan de su autoridad.

En este sentido, los factores socioculturales y económicos no solo condicionan la ocurrencia del acoso sexual laboral, sino también la impunidad que lo rodea, al crear entornos donde las conductas abusivas no son percibidas como tales, donde denunciar implica un alto costo personal y profesional, y donde el sistema institucional muchas veces resulta ineficiente o inaccesible para garantizar justicia y reparación. Como advierte ONU Mujeres (2020), “las normas sociales que perpetúan los estereotipos de género, junto con la dependencia económica, forman un entorno propicio para que el acoso sexual ocurra sin consecuencias y sea sistemáticamente silenciado”.

4.2 Marco legal

En Colombia, hay varias leyes que protegen a las personas del acoso sexual y promueven la igualdad de género en el entorno laboral, garantizando que los espacios de trabajo sean seguros y respetuosos.

La Constitución Política de Colombia, desde 1991, establece en su artículo 13 el derecho a la igualdad y prohíbe cualquier forma de discriminación, incluyendo la relacionada con el sexo o el género. También, en el artículo 43, garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, dando especial protección a las trabajadoras.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo busca asegurar el respeto a la dignidad de todos los empleados. Aunque no menciona de manera directa el acoso

sexual, en su artículo 59 prohíbe a los empleadores realizar actos que vayan en contra de la moral o las buenas costumbres dentro del trabajo.

Asimismo, la Ley 823 de 2003, Art 1,2,3,4 y 5, respalda la equidad de género y guía la formulación de políticas públicas para evitar la discriminación de género, incluyendo en el entorno laboral.

La Ley 1010 de 2006 es fundamental cuando hablamos de acoso laboral. Aunque su enfoque principal trata sobre el acoso psicológico, también cubre conductas de contenido sexual no deseado que crean un ambiente hostil. Esta ley establece medidas para prevenir este tipo de situaciones, junto con procedimientos para presentar quejas y sanciones para empleadores y trabajadores.

La Ley 1257 de 2008 crea reglas para prevenir, castigar y dar a conocer la violencia y la discriminación contra las mujeres, también en el trabajo. Esta ley impulsa la educación en igualdad de género y mejora los servicios de apoyo para las víctimas.

Capítulo I aborda las Disposiciones generales, incluyendo el Artículo 2°. El cual define la violencia contra la mujer. Y el Artículo 3°. Define el Concepto de daño contra la mujer.

Capitulo II detalla los principios fundamentales, el Artículo 6° Principios

Capitulo IV. Art. 9 Especifica Medidas de sensibilización y prevención. Reglamentado por el Decreto Nacional 4796 de 2011.

Ley 1562 de 2012 que modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan disposiciones, reemplaza el antiguo “Programa de salud ocupacional” por el “Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) y su importancia es el

reconocimiento de los riesgos laborales los riesgos psicosociales (como el acoso laboral, estrés, violencia organizacional entre otras), se amplía el enfoque de protección de salud mental y emocional de los trabajadores.

A nivel internacional, Colombia ha suscrito convenios importantes de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), entre ellos el Convenio 190 sobre violencia y acoso en el trabajo, que ratificó en 2022. Con esto, el país asumió el compromiso de reforzar sus políticas para prevenir y combatir el acoso sexual laboral.

Decreto 1072 de 2015 en su título 4, capitulo 6 reglamenta el SG-SST en detalle dando importancia a establecer la obligación legal de implementar el SG-SST en todas las empresas públicas y privadas, integrar los riesgos psicosociales como parte del análisis de peligros y evaluación de riesgos, se refuerza el deber del empleador de proteger la salud física y mental del trabajador con un enfoque preventivo.

Ley 2105 de 2021 convenio internacional fue ratificado por Colombia y entro en vigor en 2023. Reconoce expresamente el derecho de toda persona a un trabajo libre de violencia y acoso, incluidos el acoso sexual y el acoso por razón de género. Obliga al Estado y a los empleadores a adoptar medidas preventivas, correctivas y de protección.

Sentencia C-036 de 2021-corte constitucional avala el enfoque de género en la protección frente al acoso laboral sexual. Reitera que las relaciones jerárquicas laborales pueden facilitar el abuso de poder con connotaciones sexuales.

Ley 2191 de 2022 ley de desconexión laboral se relaciona con la salud mental, el respeto a la intimidad y la prevención del acoso laboral

Artículo 2 Establece el derecho de los trabajadores a desconectarse del trabajo fuera de la jornada laboral, lo cual puede prevenir situaciones de acoso o abuso de poder que se den por fuera del entorno formal.

Ley 2209 de 2022 por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006. Artículo 18. Caducidad. Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Resolución 652-2022 Ministerio del Trabajo ruta de atención para casos de violencia y Acoso en el mundo del trabajo incluye componentes claves como: recepción y tramite de quejas, confidencialidad, medidas de protección inmediatas, intervención del comité de convivencia laboral, canalización a autoridades competentes.

Sentencia SL-2959-2022 corte suprema de justicia reafirma que el acoso sexual en el trabajo constituye una falta gravísima y una causa justificada de despido sin indemnización para el agresor. Reconoce la violencia de género como agravante y protege a la victima de represalias laborales.

Resolución 122-2024 17 mayo 2024 por la cual se establece la política institucional de igualdad de género para el Ministerio de Agricultura y Desarrollo rural, y se crea el comité Técnico de implementación de la política institucional de igualdad de Género.

Ley 2365 de 2024 por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 0405 de 2025 Por el cual se adiciona el capítulo 7 al título 9 de la parte 2 del libro 2 del Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo 1072 de 2015 decreta multa por despido de victima denunciante de acoso sexual en el contexto laboral.

5. Metodología

5.1 Enfoque y alcance de la investigación

El tema central de esta monografía es el análisis del acoso sexual laboral desde una perspectiva de género en el contexto latinoamericano, identificando los avances en materia de legislación, políticas institucionales y conciencia social, así como los desafíos persistentes que enfrentan las mujeres y diversidades sexuales en el entorno laboral.

La investigación se enmarca en un enfoque cualitativo y se clasifica como un estudio documental de tipo bibliográfico, fundamentado en la revisión y análisis de fuentes secundarias como artículos científicos, documentos institucionales, informes de organismos internacionales, normativas nacionales y literatura académica relevante. De acuerdo con Arias (2012), este tipo de estudios permite la recopilación, análisis e interpretación de información previamente publicada, con el fin de generar nuevas reflexiones a partir de la evidencia existente.

La metodología corresponde a una revisión narrativa de la literatura, la cual, según Grant y Booth (2009), integra diferentes perspectivas y fuentes sin estar sujeta a protocolos rígidos, siendo apropiada para el abordaje de fenómenos sociales complejos. Este enfoque facilita la identificación de patrones, tendencias, vacíos y desafíos en torno al acoso sexual laboral. Asimismo, Siddaway, Wood y Hedges (2019) destacan que este tipo de revisión resulta útil para

construir una comprensión amplia y crítica de problemáticas que requieren ser contextualizadas en diversos marcos normativos, culturales y organizacionales.

Los criterios de inclusión consideraron:

Publicaciones académicas y documentos institucionales entre **2015 y 2025**.

- Estudios centrados en el contexto latinoamericano o con comparaciones internacionales aplicables a la región.
- Textos que abordaran aspectos normativos, sociales, psicológicos y organizacionales del acoso sexual laboral.

Se excluyeron:

- Publicaciones duplicadas.
- Estudios sin evidencia empírica o sin relación directa con el ámbito laboral.
- Documentos de opinión sin respaldo académico o institucional.

Con este diseño metodológico, la investigación busca sistematizar y sintetizar la información existente para ofrecer un panorama integral sobre los avances y desafíos en la prevención y abordaje del acoso sexual laboral en Latinoamérica, con un énfasis en la perspectiva de género y en la construcción de entornos laborales más seguros e inclusivos.

5.2 Descripción de la estrategia de búsqueda

Para la recopilación de información, se empleó una estrategia de búsqueda sistemática enfocada en identificar estudios, informes institucionales, y artículos académicos relacionados con el análisis de género y el acoso sexual en el entorno laboral

en Latinoamérica. Se utilizaron bases de datos académicas como Dialnet, Scopus, además de informes de organismos como la OIT, ONU Mujeres, CEPAL y Human Rights Watch.

Las palabras clave utilizadas fueron: “acoso sexual laboral”, “análisis de género en el trabajo”, “violencia de género en el empleo”, “igualdad de género en Latinoamérica”, “discriminación laboral por género” y “derechos laborales de mujeres”.

The keywords used were: “workplace sexual harassment,” “gender analysis at work,” “gender violence in the workplace,” “gender equality in the Americas,” “gender discrimination at work,” and “women's labor rights.”

- Se aplicaron los siguientes criterios de inclusión:
- Publicaciones entre 2015 al 2025.
- Estudios centrados en países de Latinoamérica (Argentina, Chile, Perú, Colombia, México, entre otros)
- Documentos en español, inglés
- Estudios con enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto.

Ecuaciones de búsqueda sugeridas

("ACOSO SEXUAL" AND "TRABAJO" AND "GÉNERO" AND ("AMÉRICA LATINA" OR "LATINOAMÉRICA")) AND PUBYEAR > 2015 AND PUBYEAR < 2025 AND (LIMIT-TO (SUBJAREA , "SOCI") OR LIMIT-TO (SUBJAREA , "PSYC")) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE , "AR")) AND (LIMIT-TO (LANGUAGE , "SPANISH") OR LIMIT-TO (LANGUAGE , "ENGLISH")) AND (LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "GENDER") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "DISCRIMINATION") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "SEXUAL HARASSMENT") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "FEMINISM") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "GENDER-BASED VIOLENCE") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "CHILE") OR LIMIT-TO (EXACTKEYWORD , "COLOMBIA")) AND (LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "CHILE") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "COLOMBIA") OR LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "MEXICO") OR

LIMIT-TO (AFFILCOUNTRY , "ARGENTINA")) AND (LIMIT-TO (PUBSTAGE , "FINAL")) AND (LIMIT-TO (OA , "ALL"))

“ACOSO SEXUAL LABORAL AND VIOLENCIA GÉNERO”

Criterios de selección

- Tipos de documentos: Artículos científicos originales y revisiones académicas.
- Periodo de revisión: últimos 10 años (2015–2025), con posibilidad de ampliación si se identifican pocos estudios.
- Idiomas: español, inglés.
- Inclusión: Estudios relacionados con América (Latina, del Norte y el Caribe).
- Exclusión: Documentos que no aborden explícitamente el acoso sexual desde una perspectiva de género.

Aplicación de la búsqueda

Se procederá a aplicar las ecuaciones en cada base de datos Dialnet, Scopus, registrando los resultados relevantes en una matriz de revisión.

5.3 Instrumentos

Dado el carácter tipo documental de esta investigación, los instrumentos a utilizar serán:

Una **base de datos en Excel o Google Sheets**, donde se registrarán las siguientes variables Titulo del documento, Año, Tipo de documento, Fuente de consulta, Autor Tema (Resumen), Objetivo, conclusión de la Investigación, Cita (APA 7° Edición), Referencia (APA 7° Edición), Aporte al artículo, para cada documento recuperado: se anexa el formato de la base matriz búsqueda.

5.4 Procedimientos.

- Para el desarrollo de este trabajo, se aplicará un enfoque de tipo documental, basado en la revisión sistemática de fuentes académicas y normativas relevantes.

- Definición del objetivo de la revisión: identificar avances y desafíos en materia de acoso sexual laboral desde un enfoque de género en Latinoamérica.

- Selección de bases de datos académicas (Dialnet, Scopus).

- Aplicación de las ecuaciones de búsqueda en cada base de datos seleccionada.

- Se realizó una revisión de títulos, resúmenes y palabras clave para identificar los estudios más relevantes. Posteriormente, se llevó a cabo una lectura crítica de los artículos seleccionados, dando prioridad a aquellos que tuvieran un enfoque de género y que abordaran la legislación sobre acoso sexual laboral, así como los avances normativos e institucionales.

- Con base en la información recopilada, se elaboró un análisis crítico que permitió identificar similitudes, diferencias y vacíos en la temática. Finalmente, se hizo una revisión general del documento para asegurar su claridad, coherencia y respaldo académico.

5.5 Análisis de información.

Se empleará un enfoque de tipo documental, basado en el análisis de contenido temático. Las categorías de análisis serán definidas a priori; no obstante, se permitirá la emergencia de subcategorías de manera inductiva conforme avance la revisión de las fuentes.

Las principales categorías que se establecerán serán:

- Normativa vigente sobre acoso sexual laboral.
- Avances institucionales en la promoción de la igualdad de género.
- Obstáculos en la denuncia y atención de víctimas.
- Percepción social del acoso y las desigualdades de género.
- Diferencias regionales y socioeconómicas en la implementación de políticas.

El análisis permitirá identificar brechas persistentes, así como buenas prácticas y desafíos estructurales que seguirán afectando el abordaje del acoso sexual en el entorno laboral.

5.6 Consideraciones éticas

Aunque esta investigación no involucró directamente a participantes humanos, se observaron los principios éticos de:

Uso responsable de la información: respetando los derechos de autor, citando adecuadamente todas las fuentes y evitando cualquier forma de plagio.

Objetividad y transparencia en la interpretación de la información, evitando sesgos ideológicos y asegurando una visión crítica, pero fundamentada, de los avances y desafíos en el tema.

6.Cronograma

Para la fase de anteproyecto, debe describir las actividades requeridas para ejecutar el proyecto de investigación.

De acuerdo con las características y contenido de la monografía, debe describir las actividades requeridas.

Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

No.	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Definición del tema y formulación de la pregunta problema	19 MARZO 2025	25 MARZO 2025	Tema y pregunta problema definidos
2	Revisión de literatura preliminar y búsqueda de fuentes	26 MARZO 2025	2 ABRIL 2025	BASE BIBLIOGRAFICA INICIAL
3	Redacción del marco teórico y normativo	8 ABRIL 2025	11 ABRIL 2025	Documento con revisión teórica estructurada
4	Descripción metodológica (cap. 5 completo)	15 ABRIL 2025	20 ABRIL 2025	Documento con revisión teórica estructurada
5	Análisis preliminar de información recolectada	21 ABRIL 2025	24 ABRIL 2025	Matriz de análisis y síntesis parcial
6	Revisión, corrección y ajustes del anteproyecto	26 ABRIL 2025	30 ABRIL 2025	Documento revisado
7	Entrega final de la monografía	26 ABRIL 2025	30 ABRIL 2025	Pendiente
8	Resultados y discusión	12 MAYO 2025	28 JUNIO 2025	
9	Conclusiones Recomendaciones	1 JULIO 2025	12 JULIO 2025	
10	Revisión, corrección y ajustes Finales	14 JULIO 2025	26 JULIO 2025	

Hasta el ítem No. 6 Presupuesto se desarrolla en el curso de metodología de investigación.
A partir del No. 7 Resultados, en el curso de proyecto de grado

7. Resultados y discusión

Para el desarrollo de la monografía se realizó una revisión bibliográfica en bases de datos, lo que permitió identificar un total de 114 documentos relacionados con el tema de estudio: el acoso sexual en el ámbito laboral. Como criterios de exclusión se determinó un límite de tiempo de 10 años para los artículos revisados, así como también solamente artículos realizados en Colombia, Brasil, Perú, chile, Argentina y estar disponibles en texto completo en bases de datos de libre acceso o suscritas por la universidad, finalmente se seleccionaron 18 artículos que cumplían con los criterios de inclusión definidos en la metodología.

Es así como se estableció un total de 18 artículos finales, los cuales cumplían los requisitos de exclusión y que por lo tanto permiten tener resultados acertados y pertinentes respecto a los objetivos establecidos para la monografía, Es de tener presente que excluyeron los trabajos que las bases de datos no tenían libre acceso y no son bases de universidades.

1. Revisión del marco normativo vigente en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú

Diversos estudios y reformas recientes dan cuenta de los avances normativos en la región, aunque persisten desafíos en su aplicación efectiva:

Tabla 1: Marco Normativo Vigente

País	Normas Clave	Ratificación C190 OIT	Enfoque de Género	Observaciones
Argentina	Ley 26.485 y su reglamentación en el ámbito laboral	Sí	Alto	Avances normativos, implementación desigual por región
Brasil	Ley n.º 13.718/2018, reforma del Código Penal	No	Bajo	Persiste el enfoque punitivo; limitado marco preventivo
Chile	Ley N.º 20.005 y Protocolo de actuación en universidades públicas	Sí	Medio	Mejor cobertura en educación; falta articulación en sector privado
Colombia	Ley 1010/2006, Ley 1257/2008, Ley 2365/2024	Sí	Medio	Avances recientes; aún fragmentación entre derecho laboral y penal
Perú	Ley N.º 27942, DS N.º 014-2019-TR	Sí	Alto	Buen diseño normativo; debilidades en monitoreo e implementación

Fuente de elaboración: propia

El Convenio 190 de la OIT ha impulsado una renovación normativa en algunos países. Sin embargo, la efectividad depende no solo de la ratificación, sino también de los mecanismos institucionales y culturales que respalden su cumplimiento. Colombia y Chile evidencian avances, aunque aún con fragmentación jurídica. Argentina y Perú destacan por incluir enfoques de género explícitos en su legislación.

2. Identificación de las principales formas de acoso sexual en el trabajo

A partir de los estudios analizados, se identifican los siguientes patrones de acoso sexual

Tabla 2:Formas de acoso sexual en el trabajo

Estudio/Autor	Población Estudiada	Formas de Acoso Identificadas	Factores Estructurales
Lasso et al. (2024)	Mujeres contadoras en Bogotá	Hostigamiento verbal, insinuaciones, represalias	Estructuras patriarcales en academia y profesión
Becerra et al. (2023)	Estudiantes de medicina en Chile	Comentarios sexuales, contacto físico no consentido	Jerarquías y desconocimiento de protocolos
Arango et al. (2024)	Víctimas de acoso laboral en Colombia	Ambigüedad normativa, falta de respuesta institucional	Desarticulación entre derecho laboral y penal

Fuente de elaboración: propia

Las formas de acoso sexual son diversas y tienen una base estructural. En los espacios educativos como universidades, ya se reproducen dinámicas de poder similares al ámbito laboral. Esto sugiere que la prevención del acoso debe comenzar desde la formación profesional, con políticas claras y protocolos eficaces.

3. Estrategias para fortalecer la prevención y erradicación del acoso sexual en los espacios laborales

A partir del análisis bibliográfico, emergen propuestas innovadoras y enfoques transformadores:

Tabla 3: Estrategias

Propuesta	Autor/Estudio	Componentes clave
Bioética Laboral como disciplina autónoma	Sánchez Lárraga (2025)	Ética laboral, integridad biopsicosocial, trabajo decente
Armonización del derecho laboral y penal	Arango, Macana y Rodríguez (2024)	Protección integral de víctimas, superación de fragmentación legal
Contabilidad crítica con enfoque de género	Lasso, Chamorro y Ariza (2024)	Cambio estructural en gremios profesionales, visibilización de violencia de género
Fortalecimiento de políticas educativas y preventivas	Becerra et al. (2023)	Difusión de protocolos, formación en igualdad de género, empoderamiento estudiantil
Reformulación normativa con enfoque de derechos humanos	Molero Marañón (2024)	Implementación efectiva del C190, acceso a justicia y recuperación de derechos laborales

Fuente de elaboración: propia

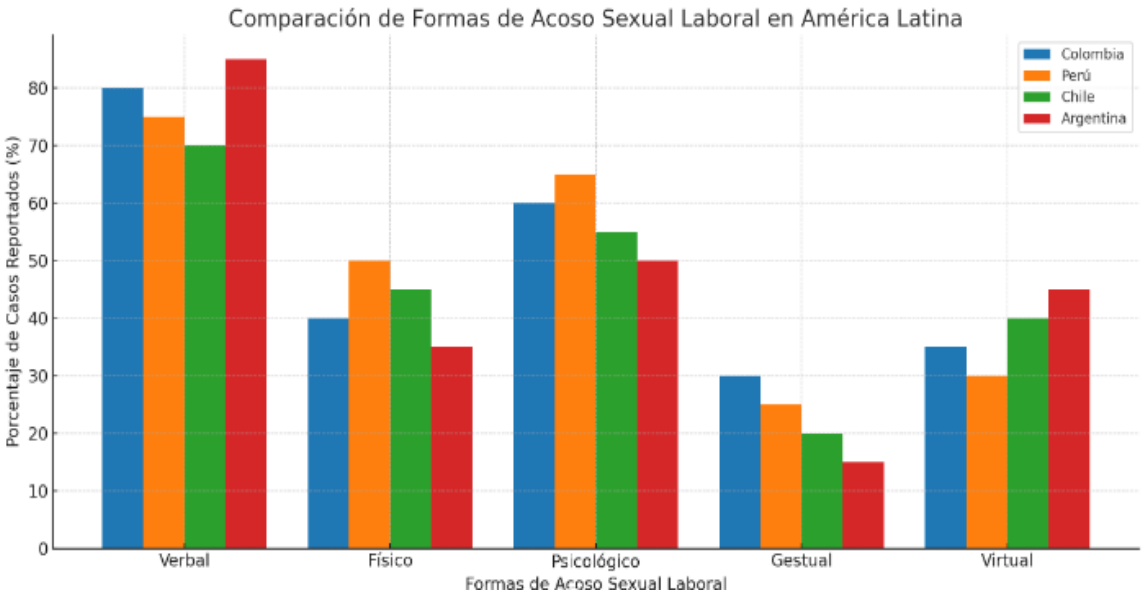
Existe consenso en que la mera sanción no es suficiente. Se requiere un enfoque integral basado en principios éticos, jurídicos y pedagógicos. La propuesta de Bioética Laboral, por ejemplo, representa un avance conceptual clave al incorporar la protección de la dignidad en el centro del análisis. Asimismo, integrar las dimensiones educativas y profesionales en la prevención del acoso permite atender la violencia desde sus raíces.

Análisis de género y acoso sexual en el ámbito laboral: avances y desafíos en Latinoamérica.

Principales formas de acoso sexual laboral identificadas en los estudios revisados por país

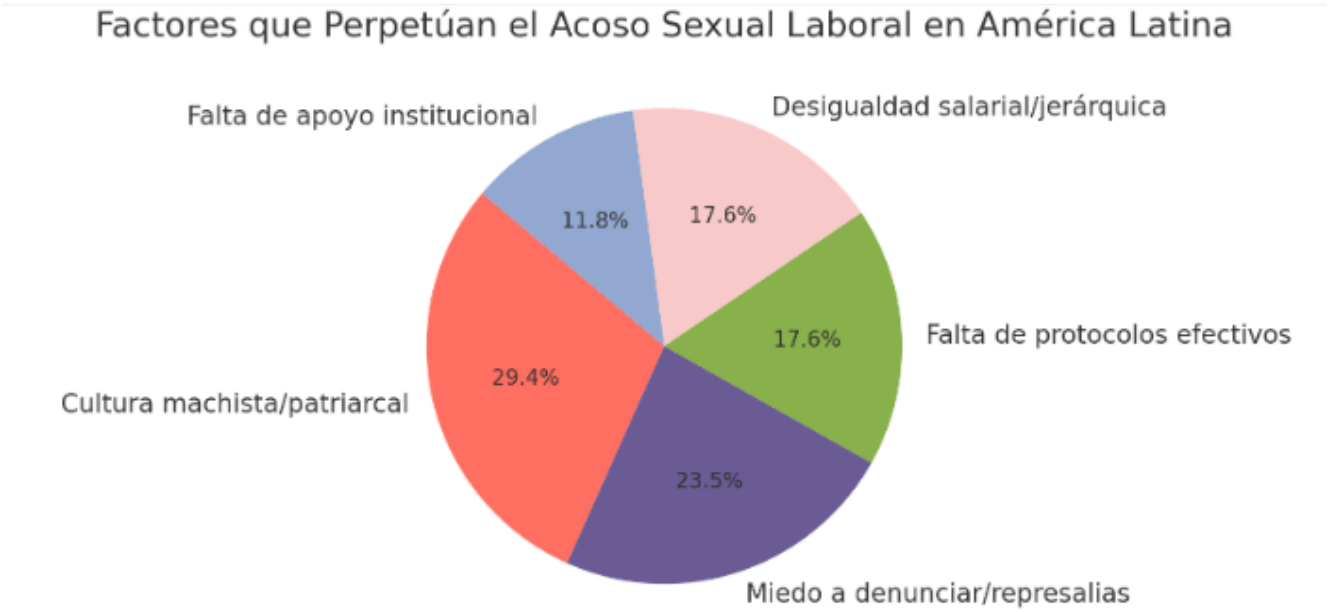
En todos los países analizados (Colombia, Perú, Chile, Argentina) se identifican las formas más comunes de acoso sexual laboral: verbal, físico y psicológico, lo cual evidencia la transversalidad de esta problemática. El abuso de poder está presente en todos los casos, consolidando su rol como factor transversal que sostiene el acoso sexual en los entornos laborales de América Latina.

Gráfico 1:Diagrama de barras comparación de formas de Acoso Sexual Laboral en América Latina



Fuente de elaboración: propia

Gráfico 2:Diagrama de pastel factores que perpetúan el acoso sexual y laboral en Latinoamérica



Fuente de elaboración: propia

Los Comentarios sexuales ofensivos muestran su alta incidencia, demuestra cómo este tipo de violencia simbólica se encuentra naturalizada en muchos espacios laborales, pasando desapercibida o siendo minimizada como "bromas" o parte del ambiente laboral.

Los contactos físicos no deseados son muy frecuentes en el trabajo. Estos casos muestran que todavía existen relaciones de poder abusivas y que las instituciones no responden de manera firme frente a comportamientos que son claramente inaceptables.

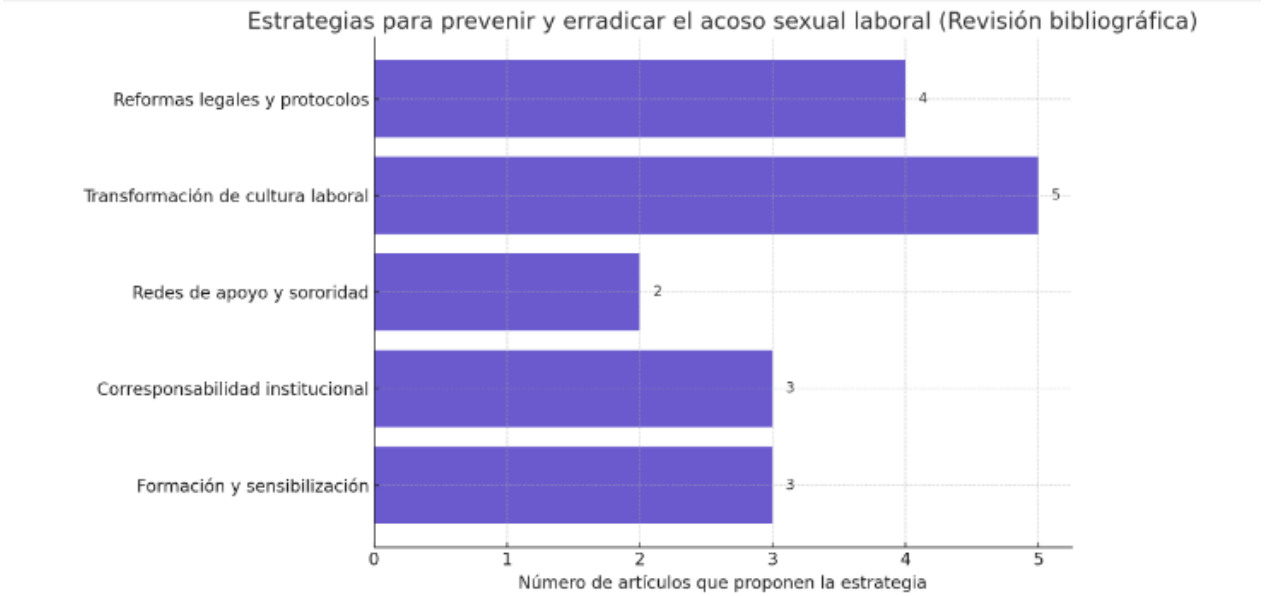
Las propuestas sexuales directas son otra forma grave de acoso laboral, donde algunas personas usan su posición de poder para pedir favores sexuales. Esto afecta la dignidad y la igualdad de oportunidades, sobre todo en el caso de mujeres que están en situaciones más vulnerables dentro del trabajo.

Amenazas o represalias por rechazar avances estas situaciones tienen un alto impacto psicológico, ya que revelan la instrumentalización del poder para condicionar el empleo o las oportunidades profesionales al sometimiento sexual. La baja proporción puede explicarse por el temor a denunciar, ya que implica confrontar directamente a figuras de autoridad.

Establecer estrategias que fortalezcan la prevención y erradicación del acoso sexual en los espacios laborales.

Gráfico 3:Diagrama de barras Estrategias para prevenir y erradicar el acoso sexual laboral

Fuente de elaboración: propia



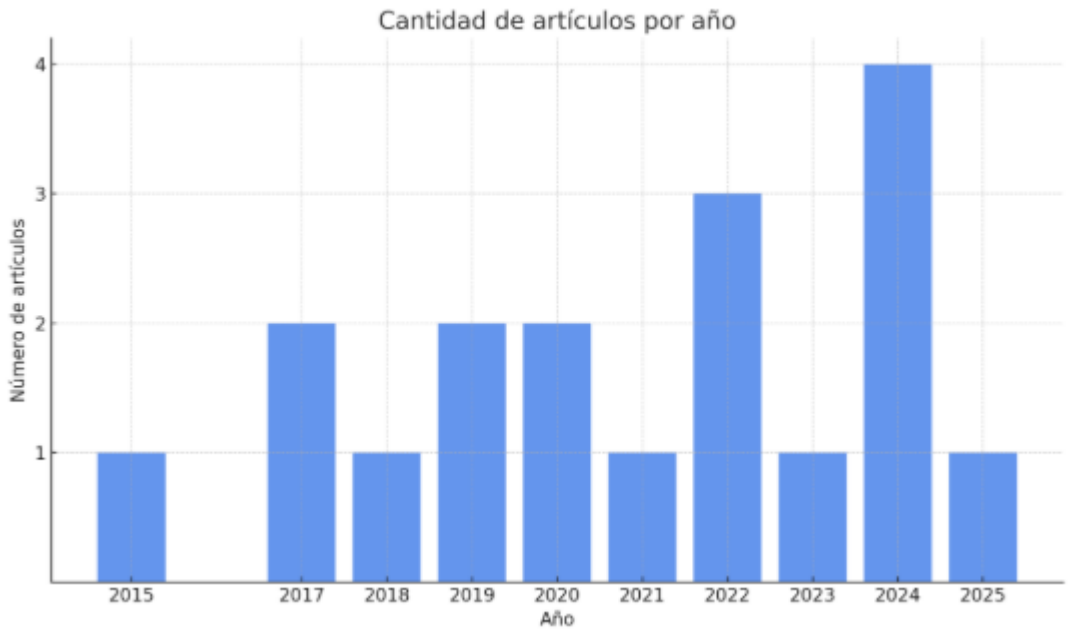
Las estrategias más ampliamente reconocidas en la literatura están relacionadas con transformaciones estructurales en la cultura laboral y reformas legales, lo que muestra un consenso en que la erradicación del acoso sexual laboral no se alcanza solo con sanciones, sino mediante una reconfiguración de los valores, roles y estructuras en los espacios de trabajo.

Es imprescindible modificar no solo las normas legales, sino las estructuras de poder dentro de las organizaciones. Y desafortunadamente notamos que son las mujeres enfrentan una

doble vulnerabilidad: por su condición de género y por su posición subordinada en el mundo del trabajo.

Artículo: Violencia sexual y de género y los mecanismos de protección jurídica en la legislación laboral chilena (Mundaca, 2017) Enfatiza La reforma normativa con enfoque preventivo y garantista es esencial para transformar estructuralmente las condiciones que perpetúan el acoso sexual en el trabajo.

Gráfico 4:Cantidad de artículos por año



Fuente de elaboración: propia

El análisis de la cantidad de artículos evidencia un aumento progresivo en la producción académica sobre el acoso sexual laboral con enfoque de género en Latinoamérica, especialmente en los últimos años, destacándose el 2024 como el periodo con mayor número. Este comportamiento refleja un creciente interés investigativo impulsado por avances legislativos, mayor visibilidad del problema y presión social por entornos laborales seguros e inclusivos.

Mientras que entre 2015 y 2020 la producción fue moderada y dispersa, a partir de 2021 se observa una consolidación temática, lo que confirma la pertinencia y actualidad del estudio, así como la necesidad de continuar promoviendo investigaciones que fortalezcan la prevención y erradicación de esta forma de violencia en el trabajo.

8. Conclusiones

A través del análisis del marco legal en países como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y Perú muestra que se han logrado avances significativos en la formulación y actualización de leyes para prevenir y sancionar el acoso sexual en el ámbito laboral. Entre estos avances destaca la ratificación del Convenio 190 de la OIT por parte de varios países, que introduce una visión amplia e inclusiva de la violencia y el acoso en el trabajo. Sin embargo, estos logros legislativos contrastan con una implementación aún débil, fragmentada y en muchos casos simbólica. Persisten fallas institucionales como la falta de seguimiento efectivo a las denuncias, escasa formación de funcionarios encargados de atención, y una baja articulación entre el derecho laboral, penal y administrativo. A esto se suma la carencia de protocolos obligatorios y estandarizados en muchas empresas, especialmente en el sector privado.

Además, existen diferencias regionales dentro de los mismos países, lo que genera desigualdad en el acceso a la justicia según el territorio o el nivel de formalidad del empleo. En algunos casos, las normas se convierten en meros instrumentos declarativos sin efecto real sobre la protección de las víctimas. Por tanto, la eficacia del marco normativo depende no solo de su

contenido legal, sino de la voluntad política, la asignación de recursos y la formación con enfoque de género dentro de las organizaciones públicas y privadas.

La revisión de los dieciocho estudios seleccionados permitió identificar un patrón reiterado en las formas de acoso sexual laboral, que incluyen desde comentarios sexistas y bromas de contenido sexual, hasta contactos físicos no consentidos, propuestas sexuales explícitas, y represalias ante el rechazo de dichas conductas. Estas formas de acoso no son episodios aislados ni meramente individuales, sino manifestaciones de relaciones de poder desiguales y una cultura laboral patriarcal profundamente arraigada en América Latina. Las jerarquías laborales verticales, la impunidad institucional y la invisibilizarían del acoso contribuyen a la reproducción de estas violencias.

El análisis también evidencia que muchas de estas prácticas están naturalizadas al punto de no ser reconocidas por las propias víctimas como actos de acoso, lo cual retrasa o impide su denuncia. Este silenciamiento no solo es resultado del temor a perder el empleo, sino de la revictimización, el juicio social y la falta de canales de atención confiables. A esto se suman barreras culturales y económicas que afectan especialmente a mujeres jóvenes, trabajadoras informales, migrantes o con cargas familiares, quienes enfrentan una doble o triple vulnerabilidad. La evidencia sugiere que el acoso sexual laboral es un fenómeno sistemático que afecta la salud física y mental de las víctimas, genera deserción laboral, limita el desarrollo profesional y compromete el bienestar colectivo de los entornos de trabajo.

Eliminar el acoso sexual en el trabajo requiere mucho más que aplicar sanciones legales. Es necesario un cambio profundo en la cultura de las organizaciones, en sus valores y en los sistemas de prevención, atención y apoyo a las víctimas. Entre las estrategias propuestas se destacan ideas innovadoras como la bioética laboral, que busca poner en el centro la dignidad

humana, el trabajo justo y la protección integral de la salud física, mental y social de los trabajadores. También se señala la importancia de unir el derecho penal con el laboral, para evitar que las víctimas sufran nuevas agresiones y asegurar una atención completa y adecuada.

El fortalecimiento de la formación en igualdad de género desde la etapa educativa y la profesionalización de los mecanismos internos de denuncia, incluyendo la participación de los Comités de Convivencia Laboral y las oficinas de talento humano, son pasos clave para construir entornos seguros. También es fundamental implementar protocolos accesibles, confidenciales y efectivos, así como campañas permanentes de sensibilización que desmonten los estereotipos sexistas y visibilicen el acoso como un problema estructural y no anecdótico.

Las estrategias más efectivas, según la revisión documental, son aquellas que integran los principios de derechos humanos, interseccionalidad, perspectiva de género, justicia restaurativa y prevención psicosocial. Además, es esencial el compromiso del sector empresarial, los sindicatos y el Estado para generar entornos laborales donde la igualdad y el respeto sean pilares fundamentales del desarrollo organizacional.

9. Recomendaciones

Para avanzar en la erradicación del acoso sexual en el ámbito laboral en Latinoamérica, es fundamental fortalecer la implementación efectiva del marco normativo vigente, adoptando un enfoque de género y de derechos humanos. La ratificación del Convenio 190 de la OIT representa un avance importante, pero debe traducirse en políticas públicas vinculantes, asignación de recursos y mecanismos reales de monitoreo y evaluación. Asimismo, es necesario armonizar el derecho laboral y penal, garantizando procesos integrales, accesibles y sin revictimización para las personas afectadas.

En el nivel organizacional, todas las empresas e instituciones deben contar con protocolos internos de prevención, atención y sanción del acoso sexual laboral. Estos protocolos deben ser claros, eficaces y confidenciales, y deben estar acompañados por canales seguros de denuncia, medidas de protección inmediatas y garantías de no represalias. Es clave formar a los Comités de Convivencia Laboral y al personal de talento humano con enfoque de género e interseccionalidad, promoviendo su papel activo en la gestión de estos casos.

Es necesario un cambio en la cultura de las organizaciones. Esto implica capacitar de manera constante en igualdad de género, promover valores como el respeto y la dignidad, y comprometerse a crear lugares de trabajo seguros e inclusivos, libres de cualquier tipo de violencia

Asimismo, es clave tener información actualizada sobre el acoso sexual laboral. Contar con buenos datos ayuda a entender la magnitud del problema, ver los riesgos y comprobar si las políticas están funcionando. Para esto, se pueden crear observatorios, hacer encuestas con preguntas específicas y apoyar estudios con enfoque de género.

También es importante incentivar la cooperación intersectorial e internacional, articulando esfuerzos entre gobiernos, organizaciones sociales, sindicatos, academia y organismos multilaterales. La creación de alianzas permite compartir buenas prácticas, fortalecer capacidades institucionales y ampliar la cobertura de acciones preventivas. Este enfoque colaborativo es clave para avanzar hacia una región más justa, equitativa y comprometida con el trabajo decente.

Finalmente, se sugiere incorporar el enfoque de género en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), integrando los riesgos psicosociales como parte del análisis de peligros. Las acciones preventivas en salud ocupacional deben contemplar el acoso sexual como una amenaza real para el bienestar físico y mental de los trabajadores, y, por tanto, deben incluirse en los programas de capacitación, evaluación y mejora continua del SG-SST.

10. Referencias bibliográficas

Romero, P., Aristizábal, L. (2019). La violencia sexual en Latinoamérica desde la perspectiva de género. Articulo. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7150878

Cabrera, Y. V. (2019). Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género. Revista de Ciencias Sociales, 25(1), 183–200. https://www.redalyc.org/journal/628/62863298018/html/

De la Casa Arboledas, A. J. (2019). El acoso sexual en el lugar de trabajo. Trabajo de grado, Universidad de Jaén. https://crea.ujaen.es/items/a142cbfc-c4f6-4fcb-a6a9-550e9d3f3c1b

Crosa, V., Avalos, A., Verdugo, S., Catillo, Y., Cáceres, L., Rubilar, B., (2022). Equidad laboral, violencia de género y factores de riesgo cardiovascular en especialistas en cardiología argentinos. Revista Argentina de Cardiología, 90(5), 340-345. https://www.rac.sac.org.ar/index.php/rac/article/view/7

Sandoval, E., Peña, J., (2019). Violencia de género y discriminación arbitraria en una universidad privada chilena. Artículo, Sophia, 15(2). https://doi.org/10.18634/sophiaj.15v.2i.945

Farías, I. (2022). Acoso sexual laboral desde la violencia de género. Ensayo de revista, 7(2), 1-10. https://zenodo.org/records/7731423

Fiorini, E. R., Pullas, S. L., Valladarez, J. G., & Moncayo, P. M. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. Artículo de revista, Recimundo, 6(2), 4–24. https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.4-24

Frías, S. M. (2019). Hostigamiento y acoso sexual: El caso de una institución de procuración de justicia. Artículo, Estudios sociológicos 37(112). https://www.redalyc.org/journal/598/59863214004/html/

Fuentes Chaparro, G. M. (2024). Acoso sexual laboral en Chile y en Colombia: Un estudio comparado desde su legislación. Cielo Laboral. https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2024/02/chaparro_madrid_noticias_cielo_n2_2024.pdf

Guarderas, M. D. (2020a). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior. Scielo Libros. https://books.scielo.org/id/2946x/pdf/larrea-9789978106211.pdf

Gutiérrez, R. E. (2022). Violencia laboral de género como factor que inhibe la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de México. Revista de Ciencias Sociales, 38(99), 110-133. https://www.redalyc.org/journal/6740/674075307005/html/

Lárraga, F. S. (2025). El reconocimiento de la bioética laboral como disciplina autónoma garante de la dignidad e integridad en las relaciones de trabajo [Tesis doctoral]. Dialnet Plus. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=353003

Larrea, M. L., Paula, C., Almeida, M., Palacios, P., Acosta, D., José, M., & López, J. (2020). Planteamiento del problema: El acoso sexual en el ámbito universitario, un problema por visibilizar (Cap. 1, pp. 13–20). En P. Guarderas & J. Cuvi (Coords.), ¿Cómo se mide el acoso sexual? Aportes para determinar la prevalencia del acoso sexual en las instituciones de educación superior (2.ª ed.). Editorial Abya-Yala. https://books.scielo.org/id/2946x/pdf/larrea-9789978106211.pdf

Lerma, L. X., González, C. C., & Ruiz, E. D. (2024). Hostigamiento y acoso sexual a mujeres en la profesión contable. Cuadernos de Contabilidad, 25. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9678176

Martín Arango Gallego, N. M. (2024). El acoso sexual en el trabajo: Un diálogo feminista entre derecho penal y laboral. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9678362

Organización Internacional del Trabajo. (2020, marzo 6). Las mujeres tienen más del doble de probabilidad de sufrir violencia y acoso sexual en el ámbito laboral. https://www.ilo.org/es/resource/news/las-mujeres-tienen-mas-del-doble-de-probabilidad-de-sufrir-violencia-y

Peñafiel, J. C. (2021). Violencia de género en Latinoamérica: Estrategias para su prevención y erradicación. Revista de Ciencias Sociales, 26(4), 260–275. https://www.redalyc.org/journal/280/28065077021/html/

Perdomo, A. M. (2024). La violencia sexual digital contra las mujeres en Colombia: el papel del derecho en la lucha contra la difusión no consentida de contenido sexual. Revista Colombiana de Sociología. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-98932024000300233

Pérez Guardo, R., Rodríguez Sumaza, C. (2016). Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral. Cuadernos de Relaciones Laborales, 34(1), 107-127. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2016.v34.n1.52008

Ramírez, M. A. (2016). Aproximación al acoso laboral desde la legislación comparada. Dialnet. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6037201

Ramírez Raunigg, K. M. T. (2019). Acoso sexual como violencia de género: Voces y experiencias de universitarias chilenas. Revista Última Década, 221-240. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6976761

Tate, W. L. (2018). Achieving shared triple bottom line (TBL) value creation: Toward a social resource-based view (SRBV) of the firm. Journal of Business Ethics, 152(3), 803–826. https://doi.org/10.1007/s10551-016-3344-y

Viveros, F. C. (2018). En salud también: Acoso sexual y discriminación de género en la práctica médica, 58(2), 17-22. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9510245

ANEXOS

Anexo 1: Matriz Tipo Documental

Titulo del documento	Año	Tipo de documento	Fuente de consulta	Autor	Tema (Resumen)	Objetivo	Conclusion de la Investigación	Cita (APA 7° Edición)	Referencia (APA 7° Edición)	Aporte al articulo

https://uniminuto0-my.sharepoint.com/:x:/g/personal/yolanda_infante_uniminuto_edu_co/EV61CMW6N8xLu_LGSnozTm8BDSsHJFsvLuH6_pQJ5MtQuA?e=accDOz

Enlace Matriz